



WARSAW UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
POLITECHNIKA WARSZAWSKA

Award Renewal Report

Appendix 2: Survey supporting Award Renewal Report

Badanie społeczne na potrzeby odnowienia wyróżnienia w PW

Case number: 2019PL368805

Adres | Address:
Plac Politechniki 1, 00-661 Warszawa, Poland

Warszawa, wrzesień 2026
Warsaw, September 2026



Spis treści | Contents

Kontekst badania <i>The Context</i>	3
1. Proces badawczy <i>Research Process</i>	4
1.1. Metoda, technika, narzędzie badawcze <i>Research Method, Data Collection Technique and Research Instrument</i>	4
1.2. Populacja i próba <i>Population and Sample</i>	5
1.3. Przebieg procesu badawczego <i>Survey Process</i>	6
1.4. Charakterystyka osób badanych <i>Respondent Profile</i>	6
2. Wyniki badania <i>Survey Results</i>	10
2.1. Cele działalności naukowej i prowadzenia badań <i>Objectives of Research Activities and Research Conduct</i>	10
2.2. Popularyzacja badań <i>Dissemination of Results</i>	14
2.3. Ochrona własności intelektualnej <i>IP Protection</i>	16
2.4. Warunki infrastrukturalne <i>Infrastructure and facilities</i>	18
2.5. Warunki zatrudnienia <i>Working Conditions</i>	20
2.6. Rozwój zawodowy <i>Professional Development</i>	22
2.7. Dodatkowe komentarze respondentów <i>Additional Comments from Respondents</i>	25
3. Uwagi końcowe <i>Final remarks</i>	27
4. Źródła <i>Sources</i>	29
5. Spis rysunków <i>Figures</i>	30

Kontekst badania | *The Context*

Wyróżnienie HR Excellence in Research jest przyznawane uczelniom które stosują standardy zawarte w Europejskiej Karcie Naukowca.

Otrzymane przez Politechnikę Warszawską w 2021 r. wyróżnienie HR Excellence in Research oznacza obowiązek stałego podnoszenia standardów w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim oraz gotowość poddawania się ocenie zagranicznych ekspertów wyznaczonych przez Komisję Europejską.

Funkcjonująca od 2015 r. Europejska Karta Naukowca została przeformułowana w 2023 r. W miejsce 40 zasad rozdzielonych między obowiązki naukowców, instytucji ich zatrudniających oraz organizacji zapewniających finansowanie badań naukowych, utworzono zbiór 20 zasad obowiązujących wszystkie te grupy. Nowe 20 zasad jest ułożonych w 4 filary prowadzenia i organizowania pracy naukowej:

- Filar 1: Etyka, rzetelność, aspekt płci i otwarta nauka
- Filar 2: Ocena i rekrutacja naukowców oraz postęp w karierze
- Filar 3: Warunki pracy i praktyki
- Filar 4: Kariera naukowa i rozwój talentów

W 2018 r. przeprowadzono badanie wśród pracowników naukowych PW dotyczące zapewniania przez uczelnię warunków do pracy naukowej zgodnych z zapisami Karty i Kodeksu rekrutacji pracowników naukowych.

W 2022 r. przeprowadzono drugą edycję badania w celu porównania, jak zmieniły się w czasie opinie pracowników PW w zakresie warunków pracy naukowców.

Bieżący raport relacjonuje wyniki trzeciej edycji badania, zrealizowanej w 2026 r.

The HR Excellence in Research award is granted to universities that adhere to the standards outlined in the European Charter for Researchers.

The HR Excellence in Research Award, granted to Warsaw University of Technology (PW) in 2021, entails a commitment to the continuous improvement of standards in human resources management and willingness to undergo periodic assessment by international experts appointed by the European Commission.

The European Charter for Researchers, in place since 2015, was revised in 2023. The previous framework of 40 principles, addressing the responsibilities of researchers, employers and research funding organisations, was replaced by a set of 20 principles applicable to all these groups. The revised 20 principles are organised around four pillars covering the conduct of research and the research working environment:

- Pillar 1: Ethics, Integrity, Gender and Open Science
- Pillar 2: Researchers' Assessment, Recruitment and Progression
- Pillar 3: Working Conditions and Practices
- Pillar 4: Research Careers and Talent Development

In 2018, PW conducted a survey among its research staff to assess the extent to which the University provided a research working environment aligned with the principles of the Charter and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

A second edition of the survey was conducted in 2022 to examine how PW employees' perceptions of researchers' working conditions had changed over time.

This report presents the findings of the third edition of the survey, conducted in 2026.

1. Proces badawczy | *Research Process*

1.1. Metoda, technika, narzędzie badawcze | *Research Method, Data Collection Technique and Research Instrument*

Ze względu na porównawczy charakter badania w 2026 r. zastosowano analogiczną metodę i technikę badawczą do dwóch pierwszych pomiarów z 2018 r. oraz z 2022 r.

Badanie zrealizowano metodą ilościową z wykorzystaniem techniki ankiety typu CAWI (ang. *Computer Assisted Web Interviewing*). Kwestionariusz udostępniony on-line w dwóch wersjach językowych (j. polski, j. angielski) zawierał metryczkę oraz pytania zamknięte i otwarte.

Pomiar z 2018 r. obejmował 40 pytań odnoszących się do warunków pracy naukowców oraz uczelni, a także procesów rekrutacji kandydatów do pracy naukowej, ułożonych w kolejności 40 standardów opisanych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie rekrutacji pracowników naukowych.

W Strategii HRS4R określono działania wspierające doskonalenie warunków pracy naukowej w PW oraz wskaźniki określające postęp prac. Pomiar w 2022 r. prowadzony był jako działanie wspierające monitoring realizacji Strategii HRS4R, zatem w kwestionariuszu ujęto jedynie pytania bezpośrednio powiązane z opisanymi w niej wskaźnikami. Pomiar z 2026 r. pozostaje spójny z badaniem z 2022 r.

Zgodnie z zastosowaną wcześniej formułą pytań, odpowiedzi można było udzielić w pięcio-stopniowej skali, która umożliwiła zbadanie nie tylko częstości występowania danych postaw, ale również ich natężenia.

W edycjach 2018 r. oraz 2022 r. skala odpowiedzi obejmowała opcje: „zgadzam się”, „raczej się zgadzam”, „raczej się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” oraz „trudno powiedzieć”. Ze względu na relatywnie duży udział odpowiedzi „trudno powiedzieć”, w edycji z 2026 r. wprowadzono opcję „ani się zgadzam, ani się nie zgadzam”, bliższe standardowej skali Likerta obejmującej wyraźną opcję środka skali, a także zobowiązało respondentów do zajęcia określonego stanowiska.

Given the comparative nature of the 2026 survey, the research methodology and data collection method were consistent with those used in the two previous survey editions conducted in 2018 and 2022.

The study employed a quantitative approach using a CAWI (Computer-Assisted Web Interviewing) survey. The online questionnaire, available in two language versions (Polish and English), included respondent profile questions as well as closed- and open-ended questions.

The 2018 survey comprised 40 questions addressing researchers' working conditions, the institutional research environment, and the recruitment of researchers. The questions followed the sequence of the 40 principles set out in the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

The HRS4R Strategy defined actions aimed at improving the research working environment at PW, together with indicators for monitoring implementation progress. The 2022 survey was conducted to support this monitoring; therefore, the questionnaire included only questions directly linked to the indicators defined in the Strategy. The 2026 survey follows the same approach as the 2022 survey.

Consistent with the format used in the previous survey editions, responses were collected using a five-point scale, allowing the analysis to capture not only the prevalence of particular attitudes but also their strength.

In the 2018 and 2022 survey editions, the response options were: “agree”, “rather agree”, “rather disagree”, “disagree”, and “hard to say”. Given the relatively high proportion of “hard to say” responses, the 2026 survey introduced the option “neither agree nor disagree”. This brought the scale closer to the standard Likert format by providing an explicit neutral midpoint, while encouraging respondents to indicate their position on the statement.

Z tego powodu, w wynikach z 2026 r. można zaobserwować wyraźną polaryzację wskazań. Oznacza to, że wcześniejsze wysokie udziały „trudno powiedzieć” odzwierciedlały chęć uniknięcia odpowiedzi negatywnej.

Odpowiedzi „trudno powiedzieć” (brak stanowiska) jak i „ani się zgadzam, ani się nie zgadzam” (stanowisko niezdecydowane) nie są tożsame. Niestety, konstrukcja miernika bazowego (z 2022 r.) łączyła odpowiedzi wyrażające brak zgody z odpowiedzią „trudno powiedzieć”.

W ewentualnych kolejnych pomiarach zasadna będzie odrębna analiza wyżej wskazanych kategorii oraz zachowanie porównywalności pytań i badanych grup.

For this reason, the 2026 results show a clear polarisation of responses. This suggests that the previously high proportion of “hard to say” responses reflected a reluctance to provide a negative answer.

The responses “hard to say” (no stated position) and “neither agree nor disagree” (a neutral or undecided position) are not equivalent response categories. Unfortunately, the baseline indicator in the 2022 research combined responses expressing disagreement with “hard to say” responses.

In future survey editions, these response categories should be analysed separately, while ensuring the comparability of both the questions and the respondent groups.

1.2. Populacja i próba | *Population and Sample*

Populację w badaniu stanowiły wszystkie osoby zatrudnione w Politechnice Warszawskiej na stanowiskach bezpośrednio związanych z pracą naukową, tj. grupy pracowników dydaktycznych, badawczo-dydaktycznych, badawczych, naukowo-badawczych oraz naukowo-technicznych. Badaniem objęto również doktorantów Szkoły Doktorskiej PW. Próbę stanowili reprezentanci wszystkich wspomnianych grup.

W badaniu w 2018 r. wzięty udział 1072 osoby, w tym 988 osób zatrudnionych w PW na stanowiskach bezpośrednio związanych z pracą naukową oraz 84 osoby doktoryzujące się w PW.

W badaniu w 2022 r. wzięto udział 803 osoby, w tym 765 osób zatrudnionych w PW na stanowiskach bezpośrednio związanych z pracą naukową oraz 38 osób doktoryzujących się w PW.

W badaniu w 2026 r. wzięty udział 472 osoby, w tym 404 osoby zatrudnione w PW na stanowiskach bezpośrednio związanych z pracą naukową oraz 68 osób doktoryzujących się w PW.

The target population comprised all Warsaw University of Technology employees holding positions directly related to research activities, including teaching staff, research and teaching staff, research staff, research and development staff, and research and technical staff. Doctoral candidates enrolled in the PW Doctoral School were also included in the survey population. The survey sample included representatives of all the above groups.

The 2018 survey was completed by 1,072 respondents, including 988 PW employees holding positions directly related to research activities and 84 doctoral candidates at PW.

The 2022 survey was completed by 803 respondents, including 765 PW employees holding positions directly related to research activities and 38 doctoral candidates at PW.

The 2026 survey was completed by 472 respondents, including 404 PW employees holding positions directly related to research activities and 68 doctoral candidates at PW.

1.3. Przebieg procesu badawczego | *Survey Process*

Badanie społeczne zostało zrealizowane przez Dział Analiz Strategicznych PW w okresie od 8.07.2026 do 6.09.2026 na potrzeby odnowienia wyróżnienia (Award Renewal Process).

Zgodnie z planem działań Strategii HRS4R badanie miało być przeprowadzone w 2025 r., jednak jego realizacja została przełożona na rok 2026. Brzmienie wskaźników przedstawiono w oryginalnej formie („w badaniu przeprowadzonym w 2025 r.”).

Informację o ankiecie rozestano na adresy mailowe w domenie @pw.edu.pl. W trakcie badania trzykrotnie przestano przypomnienia osobom, które nie wypełniły ankiety. Badanie poprzedzała aktualizacja opisu działań dot. HRS4R na stronie internetowej uczelni, przekazanie Radom Wydziałów zapowiedzi o planowanej ankietyzacji, a przed zakończeniem badania nadsyłane monity wzmocniono informacją nt. badania w Intranecie PW.

The survey was conducted by the PW Strategic Analysis Department between 8 July and 6 September 2026 as part of the Award Renewal Process.

According to the HRS4R Strategy Action Plan, the survey was originally scheduled for 2025; however, its implementation was postponed until 2026. The wording of the relevant indicators is presented in its original form, i.e. with the reference to “the survey conducted in 2025”.

The survey invitation was distributed via email to addresses in the @pw.edu.pl domain. During the data collection period, three reminders were sent to individuals who had not yet completed the questionnaire. Prior to the launch of the survey, the information on HRS4R activities published on the University website was updated, and Faculty Councils were informed about the forthcoming survey. Towards the end of the data collection period, the email reminders were supplemented by information about the survey published on the PW Intranet.

1.4. Charakterystyka osób badanych | *Respondent Profile*

W badaniu w 2026 r. wzięły udział 472 osoby, w tym 404 pracowników naukowych PW oraz 68 doktorantów. Aż 146 osób badanych określiło, że jest młodym naukowcem w rozumieniu w art. 360 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

W pomiarze wdrożono warstwy. W miejsce uogólnionych odpowiedzi na grupę nauczycieli akademickich (NA), łączącej perspektywę dydaktyków i badaczy, rozdzielono głosy każdej z grup: dydaktycznej, badawczej i badawczo-dydaktycznej. Również w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (NNA) zastosowano rozróżnienie między perspektywą grupy naukowo-badawczej i naukowo-technicznej.

W badaniu odnotowano większy udział doktorantów (w 2022 r. było to 4,7% próby, w edycji 2026 r. było to już 12,2%) oraz

A total of 472 respondents participated in the 2026 survey, including 404 PW research staff and 68 doctoral candidates. Of all respondents, 146 identified themselves as early-stage researchers as defined under Polish law (Article 360(2) of the Act of 20 July 2018 - Law on Higher Education and Science).

The 2026 survey introduced more detailed respondent categories. Rather than using the broad category of academic staff (NA), which combined the perspectives of teaching and research staff, the analysis distinguished between the individual perspectives of teaching staff, research staff, and research and teaching staff. A similar distinction was introduced within the category of non-academic staff (NNA), separating the perspectives of research and development staff and research and technical staff.

The 2026 sample included a higher proportion of doctoral candidates (4.7% in 2022 compared with 12.2% in 2026) and a lower

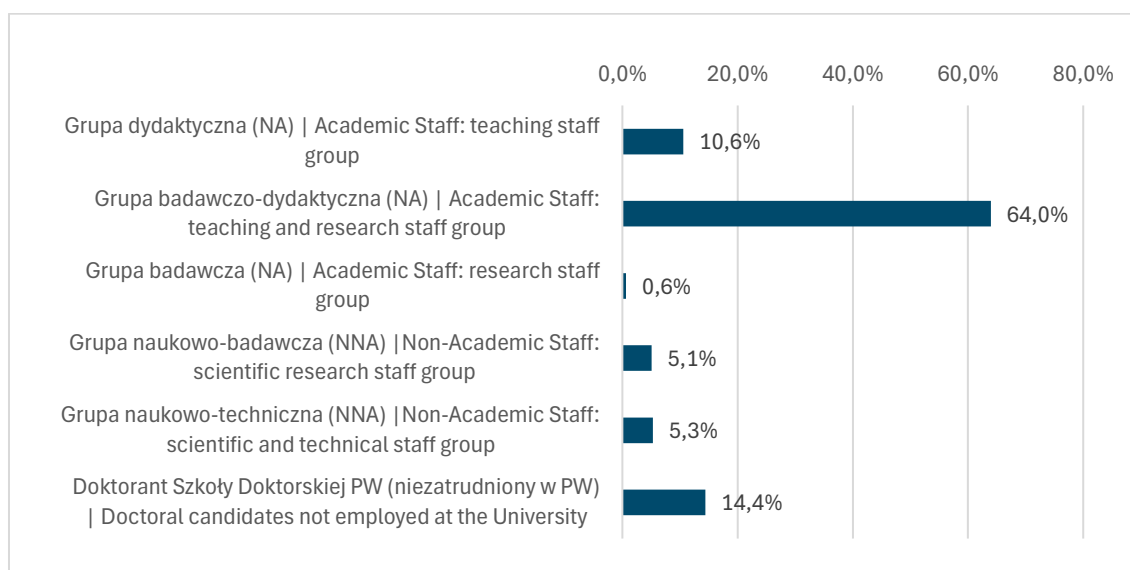
mniej niż udział grupy NNA (w 2022 r. było to 17,2%, w 2026 r. już 8,8%).

W zdecydowanej większości (83%) badani reprezentowali perspektywę podstawowych jednostek organizacyjnych (wydziały, kolegium). Udział pracowników ogólnouczelnianych jednostek organizacyjnych stanowił 2,5% próby, odsetek pracowników administracji centralnej wyniósł 1,9%.

proportion of non-academic staff (17.2% in 2022 compared with 8.8% in 2026).

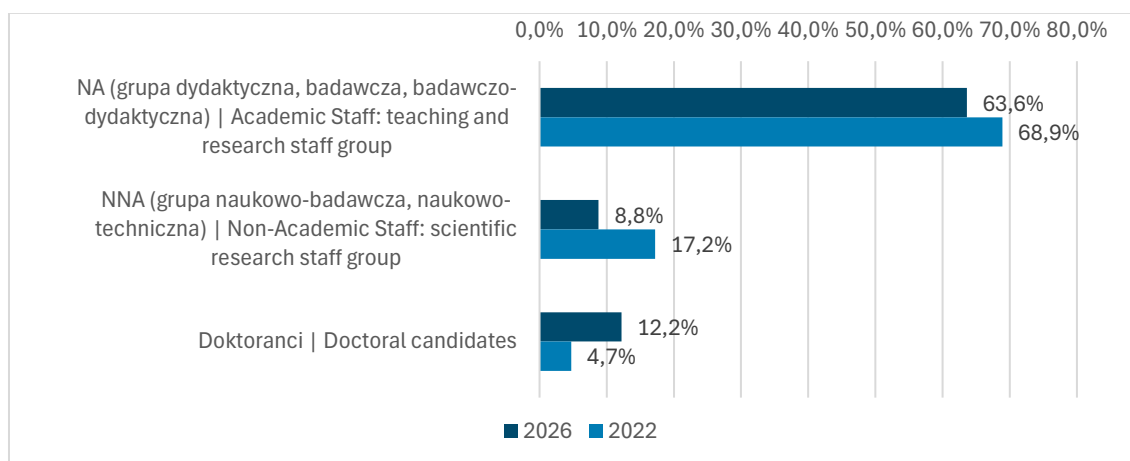
The vast majority of respondents (83%) represented the perspective of PW's primary organisational units (Faculties and the College). Employees of University-wide organisational units accounted for 2.5% of the sample, while Central Administration employees represented 1.9%.

Rysunek 1 Grupa zatrudnienia lub status w PW w próbie z 2026 r. oraz porównanie próby z edycji 2022 r. i 2026 r.
Employment category or status at PW in the 2026 sample and comparison of the 2022 and 2026 samples.



Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

Rysunek 2 Porównanie próby z edycji 2022 r. i 2026 r. | Employment category or status at PW – comparison of the 2022 and 2026 samples.



Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

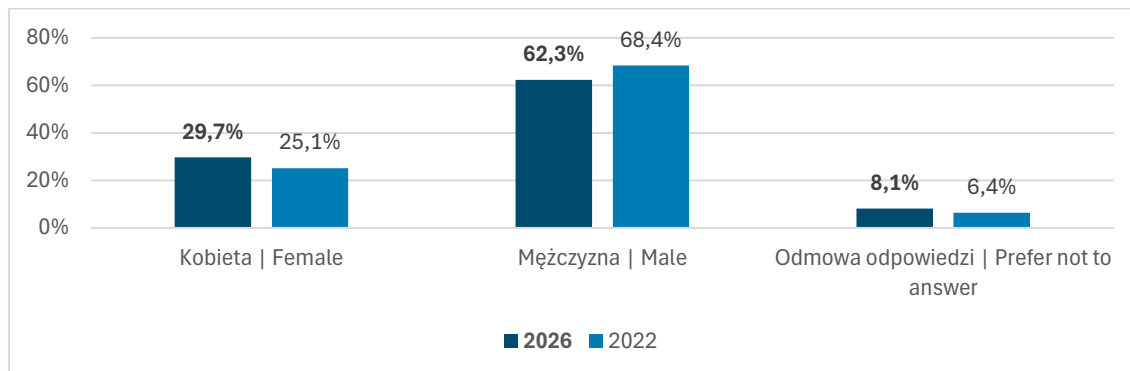
Podobnie, jak w poprzedniej edycji i spójnie z rozkładem płci w społeczności akademickiej w PW, większość odpowiadających stanowili mężczyźni (62,3%). Udział kobiet w badaniu

As in the previous survey edition and broadly reflecting the gender distribution within the PW academic community, the majority of respondents were men (62.3%). The proportion

wzrósł z 25,1% do blisko 1/3 badanych (29,7%) w najnowszej edycji badania.

of women participating in the survey increased from 25.1% in the previous edition to nearly one-third of respondents (29.7%) in the 2026 survey.

Rysunek 3 Płeć osób badanych. | Gender distribution, comparison of the 2022 and 2026 samples.

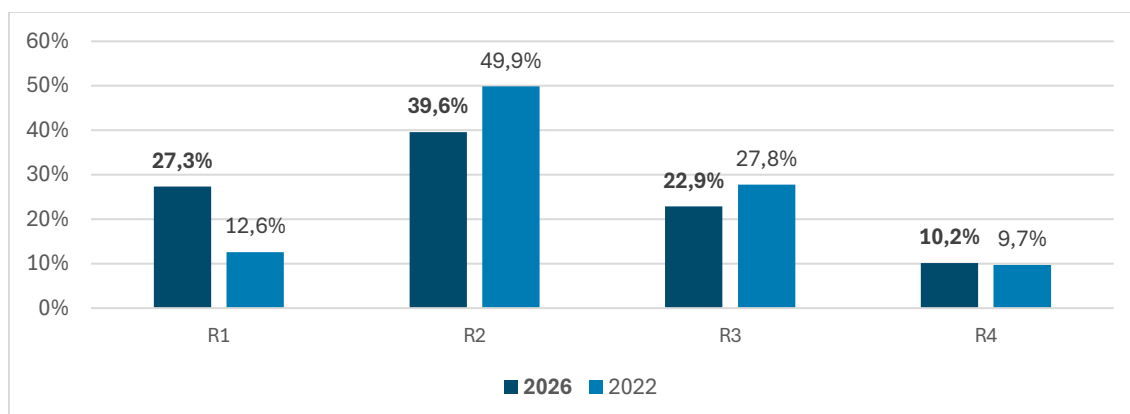


Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

W porównaniu do poprzedniej edycji (2022) w bieżącym badaniu (2026) wzięto udział więcej osób o profilach R2 i R3 - to najintensywniejszy czas w budowaniu niezależności naukowej oraz stabilnej kariery, obejmujący rozwój własnych zespołów badawczych po doktoracie i prowadzenie postępowań habilitacyjnych lub o nadanie tytułu profesora. Taki rozkład próby mógł również oddziaływać na większą polaryzację ocen w bieżącym badaniu.

Compared with the previous survey edition (2022), the 2026 survey included a higher proportion of respondents at the R2 and R3 career stages. These stages represent a particularly intensive period in the development of research independence and a sustainable research career, including establishing research teams after completing their doctoral degree and pursuing habilitation or the title of professor. This difference in the sample composition may have contributed to the more pronounced differentiation in responses observed in the 2026 survey.

Rysunek 4 Profil naukowców w badaniu 2022 r. (n=806) i w 2026 r. (n=472). | Researcher profiles in the 2022 (n=806) and 2026 (n=472) surveys.

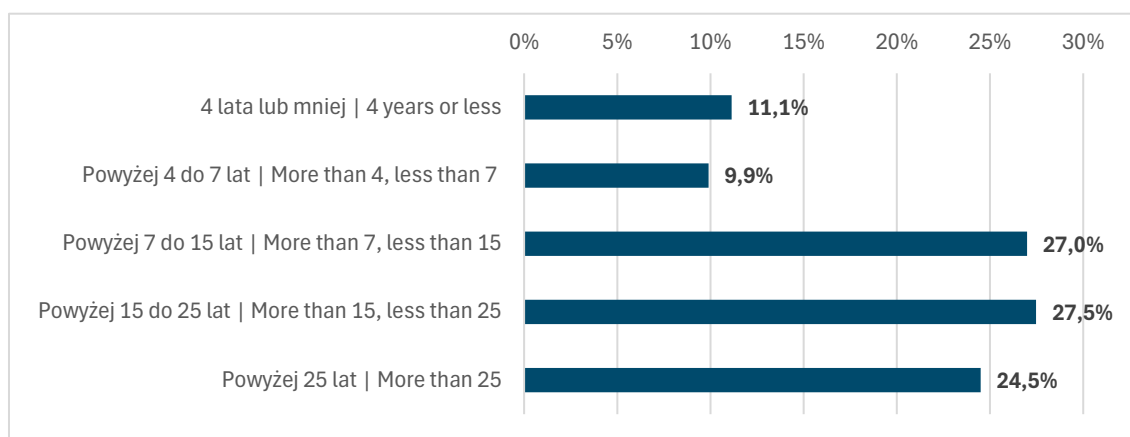


Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

Z charakterystyką profili naukowych spójny jest również staż pracy w PW. Wśród respondentów znalazły się głównie osoby mające większy staż pracy: najliczniejsze grupy to staż od 15 do 25 lat oraz od 7 do 15 lat, z liczną grupą powyżej 25 lat.

The distribution of respondents by length of service at PW is also consistent with their research career profiles. The sample consisted predominantly of respondents with longer service at the University. The largest groups were those with 15-25 years and 7-15 years of service, with a substantial proportion also reporting more than 25 years at PW.

Rysunek 5 Staż pracy w PW osób biorących udział w badaniu (n=472). | Length of service at PW among survey respondents (n=472)



Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

Badanych zapytano również o typ instytucji naukowej lub badawczej, w której zdobywali doświadczenie zawodowe w obszarze badań poza PW. Najliczniej zaznaczano doświadczenie w krajowych przedsiębiorstwach prowadzących działalność badawczo-rozwojową a także zagranicznych uczelniach lub instytucjach naukowo-badawczych oraz krajowych uczelniach niepublicznych.

Respondents were also asked about the types of research institutions or organisations in which they had gained professional research experience outside PW. The most frequently reported experience was in Polish companies engaged in research and development (R&D), followed by universities or research institutions abroad and private higher education institutions in Poland.

2. Wyniki badania | *Survey Results*

Poniżej przedstawiono wyniki badania z 2026 r. oraz zestawienia porównawcze dla pytań występujących w poprzednich edycjach (2018 r. i 2022 r.).

Tegoroczne wyniki są wyraźniej spolaryzowane niż poprzednie pomiary, w dużej mierze poprzez istotne zmniejszenie puli osób niezdecydowanych na rzecz pozytywnych lub negatywnych ocen.

The following section presents the findings of the 2026 survey, together with comparative results for questions included in the previous survey editions (2018 and 2022).

Responses are more clearly polarised than in previous survey editions, largely due to a substantial reduction in the proportion of undecided responses, accompanied by an increase in both positive and negative assessments.

2.1. Cele działalności naukowej i prowadzenia badań | *Objectives of Research Activities and Research Conduct*

Oceniane stwierdzenie: **Pracownicy Politechniki Warszawskiej, prowadzący działalność naukową, znają mechanizmy finansowania badań naukowych.**

W badaniu realizowanym w 2018 r. suma odpowiedzi negatywnych („raczej się nie zgadzam”, „nie zgadzam się”) oraz neutralnych („trudno powiedzieć”) wyniosła 28,2%. W 2022 r. procent osób udzielających negatywnych lub niezdecydowanych odpowiedzi zwiększył się do 32,3%, po czym w 2026 r. spadł do najniższej dotychczas wartości: 25,3%.

W najnowszej edycji badania **pozytywne odpowiedzi („zgadzam się” i „raczej się zgadzam”) stanowią łącznie 74,6%, co daje najwyższy wynik ze wszystkich trzech pomiarów.** Suma odpowiedzi „nie zgadzam się”, „raczej się nie zgadzam”, „trudno powiedzieć” **spadła z 32,3% do 25,3%, osiągając zaplanowany spadek pp. i poprawiając planowany wynik o blisko 5%.** Niestety, negatywne odpowiedzi („nie zgadzam się” i „raczej się nie zgadzam”) stanowią łącznie 19,4%, co również oznacza najwyższy wynik z wszystkich trzech pomiarów.

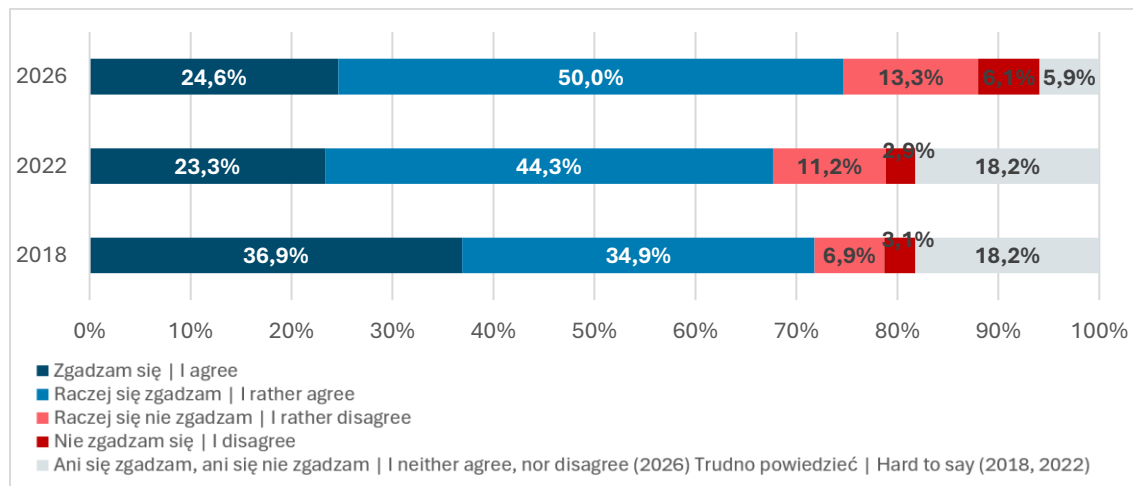
Statement assessed: **Employees of Warsaw University of Technology conducting scientific activities know the mechanisms of financing scientific research.**

In the 2018 survey, negative responses (“rather disagree” and “disagree”) together with neutral responses (“hard to say”) accounted for 28.2% of all responses. In 2022, the sum of negative and undecided responses increased to 32.3%, before falling to its lowest level to date, 25.3%, in 2026.

In the latest survey edition, **positive responses (“agree” and “rather agree”) accounted for a combined 74.6%, the highest proportion recorded across all three survey editions.** The combined proportion of “disagree”, “rather disagree” and neutral responses **decreased from 32.3% to 25.3%, meeting the planned percentage-point reduction and exceeding the target by nearly 5 pp.**

At the same time, negative responses (“disagree” and “rather disagree”) accounted for a combined 19.4%, which was also the highest proportion recorded across the three survey editions.

Rysunek 6 Ocena stwierdzenia „Pracownicy Politechniki Warszawskiej, prowadzący działalność naukową znają mechanizmy finansowania badań naukowych” (2018: n=1072, 2022: n=806, 2026: n=472). | Employees of the PW, conducting scientific activities, know the mechanisms of financing scientific research.



Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

W 2022 r. dodano do ankiety pytanie o cele działalności naukowej ujęte z perspektywy respondenta: **Jako osoba prowadząca działalność naukową w PW, znam cele tej działalności i mam świadomość, że są one poddawane ocenie w ewaluacji jednostek naukowych.** W 2026 r. ponowiono to pytanie.

W 2022 r. zdecydowana większość badanych (89%) wskazała odpowiedź „zgadzam się” i „raczej się zgadzam”, natomiast w 2026 r. udział pozytywnych odpowiedzi spadł do 82,4%. Między 2022 r. a 2026 r. udział negatywnych odpowiedzi zwiększył się z 3,7% do 12,7%.

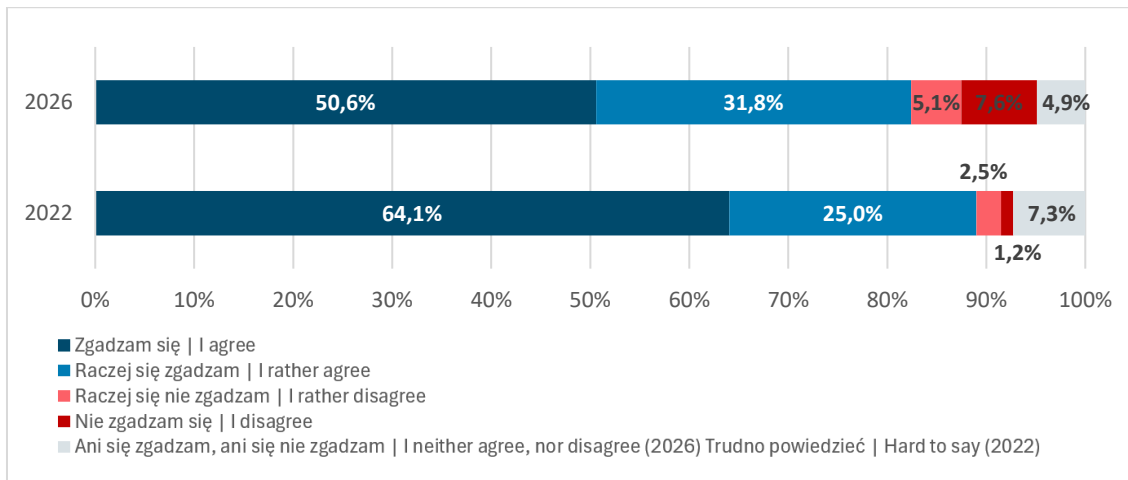
Mimo to, wciąż można zauważyć, że subiektywna ocena własnej wiedzy o celach działalności naukowej i ewaluacji, jest korzystniejsza niż ocena nt. wiedzy ogółu społeczności.

In 2022, a question was added to the survey concerning the objectives of research activities from the respondent's own perspective: **“As a researcher at PW, I know the goals of scientific activity at PW and I am aware that they are assessed in the evaluation of scientific units.”** The same question was included again in the 2026 survey.

In 2022, a substantial majority of respondents (89%) selected “agree” or “rather agree”, while in 2026 the proportion of positive responses decreased to 82.4%. Over the same period, the proportion of negative responses increased from 3.7% to 12.7%.

Nevertheless, respondents' self-assessment of their knowledge of research objectives and the evaluation process remains more positive than their assessment of the level of such knowledge across the wider research community.

Rysunek 7 Ocena stwierdzenia „Jako osoba prowadząca działalność naukową w PW, znam cele tej działalności i mam świadomość, że są one poddawane ocenie w ewaluacji jednostek naukowych” (2022: n=806, 2026: n=472). | As a researcher at PW, I know the goals of scientific activity at PW and I am aware that they are assessed in the evaluation of scientific units.



Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

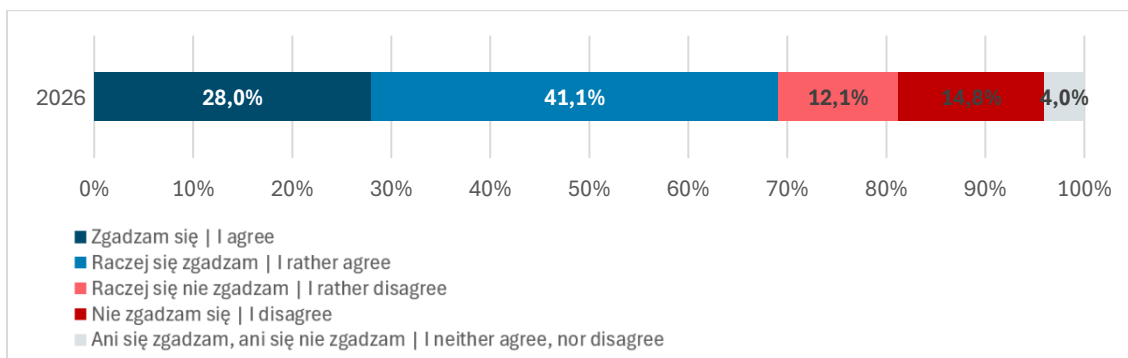
W 2026 r. dodano pytanie powiązane z mechanizmami finansowania badań: **Wiem, w jakich jednostkach wydziału i administracji centralnej mogę otrzymać wsparcie w pozyskiwaniu środków na badania.** Blisko 70% badanych odpowiedziało pozytywnie na to pytanie.

Analiza szczegółowa na warstwach próby pokazuje, że respondenci niebędący dydaktykami (tj. niepozyskujący środków na badania) i doktorantami (którzy mają dostęp do innych źródeł finansowania niż pracownicy) udzielają więcej pozytywnych odpowiedzi: odsetek wzrasta **do 72%**.

In 2026, a new question relating to research funding mechanisms was added to the survey: **“I know which faculty units and central administration offices I can turn to for support in obtaining research funding.”** Nearly 70% of respondents provided a positive response to this statement.

A more detailed analysis across respondent groups shows that the **proportion of positive responses increases to 72%** when teaching staff (who do not seek research funding as part of their role) and doctoral candidates (who have access to different funding opportunities than employees) are excluded from the analysis.

Rysunek 8 Ocena stwierdzenia „Wiem, w jakich jednostkach wydziału i administracji centralnej mogę otrzymać wsparcie w pozyskiwaniu środków na badania” (n=472). | I know which faculty units and central administration offices I can turn to for support in obtaining research funding.



Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

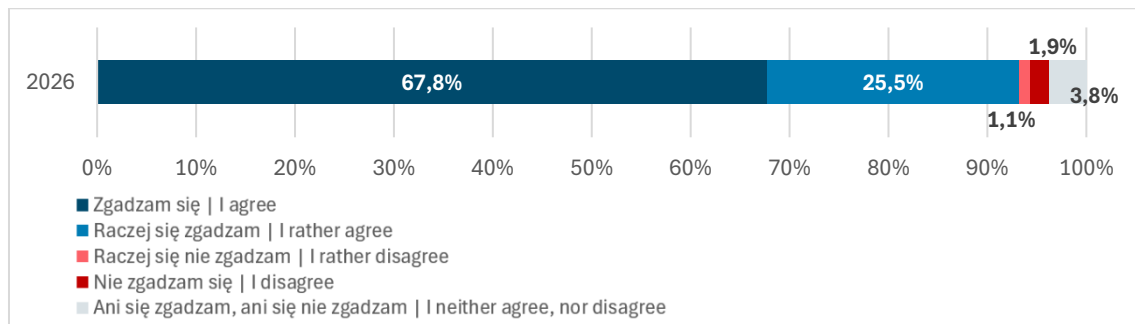
W najnowszej edycji badania ujęto też pytanie wskazujące na świadomość roli nauki w społeczeństwie i gospodarce: **Jako naukowiec dążę do tego, by moje badania były przydatne do rozwoju społecznego i gospodarczego.**

Odpowiedzi wskazują jednoznacznie, że naukowcy PW rozumieją zasadniczy cel działalności naukowej, jakim jest ich użyteczność dla rozwoju społeczno-gospodarczego - aż 93,3% odpowiedzi pozytywnych (łącznie „zgadzam się” i „raczej się zgadzam”).

The latest survey edition also included a question addressing researchers' awareness of the role of research in society and the economy: **“As a researcher, I strive to ensure that my work contributes to social and economic development.”**

The responses indicate a strong commitment among PW researchers to ensuring that their research contributes to social and economic development, with 93.3% providing a positive response (“agree” and “rather agree” combined).

Rysunek 9 Ocena stwierdzenia „Jako naukowiec dążę do tego, by moje badania były przydatne do rozwoju społecznego i gospodarczego” (2026: n=472). | As a researcher, I strive to ensure that my work contributes to social and economic development.



Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

Brzmienie wskaźnika: Poprawa o co najmniej 2,3 pp. w badaniu ankietowym przeprowadzonym w 2025 roku w odniesieniu do badania ankietowego z 2022 roku odpowiedzi „nie zgadzam się”, „raczej się nie zgadzam”, „trudno powiedzieć” do co najwyżej 30% na pytanie dotyczące znajomości przez pracowników PW prowadzących działalność naukową celów środowiska naukowego oraz mechanizmów finansowania badań.

Status wskaźnika: osiągnięty. Suma odpowiedzi negatywnych i niezdecydowanych spadła z 32,3% do 25,3%, osiągając zaplanowany spadek pp. i poprawiając planowany wynik o blisko 5%.

Indicator: An improvement of at least 2.3 pp. in the 2025 survey compared with the 2022 survey, reducing the combined proportion of “disagree”, “rather disagree” and “hard to say” responses to no more than 30% for the question concerning awareness among PW employees engaged in research of the objectives of the research community and research funding mechanisms.

Indicator status: achieved. The combined proportion of negative and undecided responses decreased from 32.3% to 25.3%, achieving the planned reduction and exceeding the target by nearly 5 pp.

2.2. Popularyzacja badań | *Dissemination of Results*

Oceniane stwierdzenie: **Pracownicy PW, prowadzący działalność naukową, podejmują działania na rzecz popularyzacji wiedzy naukowej w społeczeństwie.**

W badaniu realizowanym w 2018 r. udział odpowiedzi negatywnych i neutralnych wyniósł 25,7%, w 2022 r. sięgnął 40,2%, w 2026 r. natomiast **spadł do 32%, osiągając zaplanowany spadek pp. i mieszcząc się w szacowanym limicie dla wskaźnika** (do 35%).

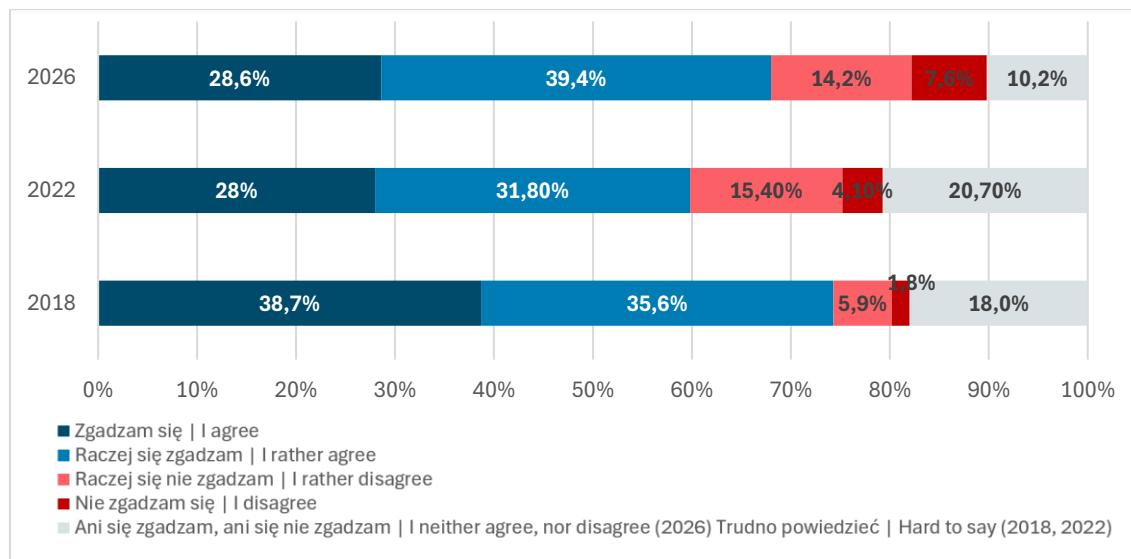
Odpowiedzi pozytywne w kolejnych pomiarach spadły, by znów wzrosnąć: 74,3%, 59,8%, 68%, podczas gdy negatywne wzrastały w sposób stały: 7,7%, 19,5%, 21,8%.

Statement assessed: **Employees of the Warsaw University of Technology, conducting scientific activities, take actions to popularise scientific knowledge in society.**

In the 2018 survey, negative and neutral responses accounted for 25.7% of all responses; this rose to 40.2% in 2022 before **decreasing to 32% in 2026, achieving the planned percentage-point reduction and remaining within the target threshold of 35%.**

Across the three survey editions, the proportion of positive responses decreased and then increased, from 74.3% in 2018 to 59.8% in 2022 and 68% in 2026, while negative responses increased steadily, from 7.7% in 2018 to 19.5% in 2022 and 21.8% in 2026.

Rysunek 10 Ocena stwierdzenia „Pracownicy PW, prowadzący działalność naukową, podejmują działania na rzecz popularyzacji wiedzy naukowej w społeczeństwie” (2018: n=1072, 2022: n=806, 2026: n=472). | Employees of the PW, conducting scientific activities, take actions to popularise scientific knowledge in society.



Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

Zadane w 2022 r. i 2026 r. dodatkowe pytanie wspiera interpretację wskaźnika: **Na PW są prowadzone działania mające na celu popularyzację wiedzy naukowej w społeczeństwie.**

Odpowiedzi **pokazują poprawę w ocenie działań popularyzacyjnych** podejmowanych przez instytucję: **wzrost odpowiedzi pozytywnych jest większy niż wzrost odpowiedzi negatywnych** (różnica między

An additional question included in both the 2022 and 2026 surveys provides further context for interpreting the indicator: **“PW conducts activities aimed at popularising scientific knowledge in society.”**

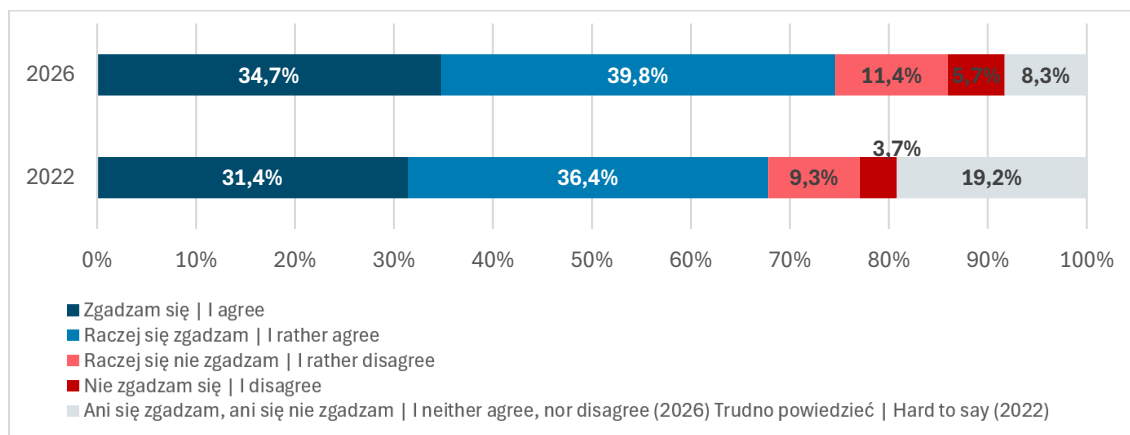
The responses **indicate an improvement in perceptions of the University’s science communication and outreach activities.** Between 2022 and 2026, the combined proportion of negative responses increased by

2022 r. a 2026 r. to +4,1 pp. w negatywnych odpowiedziach łącznie oraz +6,7 pp. w odpowiedziach pozytywnych łącznie). Analiza szczegółowa na warstwach próby: pracownicy niebędący dydaktykami i doktorantami postrzegają temat popularyzacji korzystniej, **ocena wzrasta z 74,6% do 76,3%.**

4.1 pp., while the combined proportion of positive responses increased by 6.7 pp.

A more detailed analysis across respondent groups shows that perceptions are more positive when teaching staff and doctoral candidates are excluded from the analysis, with the **proportion of positive responses increasing from 74.6% to 76.3%.**

Rysunek 11 Ocena stwierdzenia „Na PW są prowadzone działania mające na celu popularyzację wiedzy naukowej w społeczeństwie” (2022: n=806, 2026: n=472). | PW conducts activities aimed at popularising scientific knowledge in society.

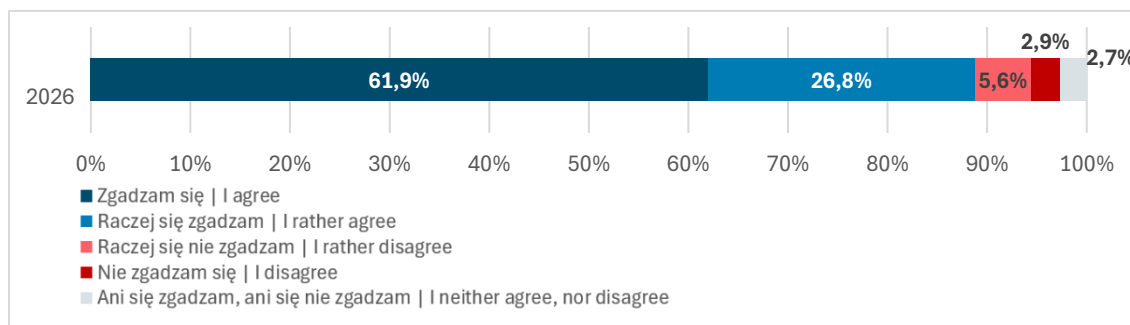


Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

Wyniki te warto zestawzić z indywidualną perspektywą naukowców. W odniesieniu do stwierdzenia: **W prowadzonych przeze mnie badaniach działania popularyzujące wyniki (np. udział w konferencji czy pisanie artykułu) są ważnym elementem pracy, zadanego wyłącznie pracownikom naukowym (n=373, bez grupy dydaktycznej), aż 88,7% badanych wskazuje pozytywną odpowiedź.**

These findings can also be considered alongside researchers' individual perspectives. In response to the statement: **“In my research, activities aimed at disseminating results, such as participating in conferences or writing articles, are an important part of my work”**, which was presented exclusively to research staff (n=373, excluding teaching staff), **88.7% of respondents provided a positive response.**

Rysunek 12 Ocena stwierdzenia „W prowadzonych przeze mnie badaniach działania popularyzujące wyniki (np. udział w konferencji czy pisanie artykułu) są ważnym elementem pracy” (2026: n=373). | In my research, activities aimed at disseminating results, such as participating in conferences or writing articles, are an important part of my work.



Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

Brzmienie wskaźnika: Poprawa o co najmniej 5,2 pp. w badaniu ankietowym przeprowadzonym w 2025 roku w odniesieniu do badania ankietowego z 2022 roku odpowiedzi „nie zgadzam się”, „raczej się nie zgadzam”, „trudno powiedzieć” do co najwyżej 35% na stwierdzenie dotyczące podejmowania przez pracowników prowadzących działalność naukową działań na rzecz popularyzacji wiedzy naukowej w społeczeństwie.

Status wskaźnika: osiągnięty. Suma odpowiedzi negatywnych i niezdecydowanych spadła z 40,2% do 32%, osiągając zakładaną poprawę pp. oraz poprawiając planowany wynik o 3%.

Indicator: An improvement of at least 5.2 pp. in the 2025 survey compared with the 2022 survey, reducing the combined proportion of “disagree”, “rather disagree” and “hard to say” responses to no more than 35% for the statement concerning activities undertaken by PW employees engaged in research to disseminate scientific knowledge to the wider public.

Indicator status: achieved. The combined proportion of negative and undecided responses decreased from 40,2% to 32%, achieving the planned percentage-point improvement and exceeding the target by 3 pp.

2.3. Ochrona własności intelektualnej | IP Protection

Oceniane stwierdzenie: **Politechnika Warszawska zapewnia pracownikom naukowym, na każdym etapie ich kariery, ochronę prawną w zakresie prawa własności intelektualnej, w tym praw autorskich.**

W badaniu realizowanym w 2018 r. udział odpowiedzi negatywnych i neutralnych wyniósł 38,7%, w 2022 r. udział ten zwiększył się do 43,3%, by w 2026 r. **spaść do 39,3%, osiągając zakładany spadek pp. i planowany wynik mieszający się w limicie dla wskaźnika (do 40%).**

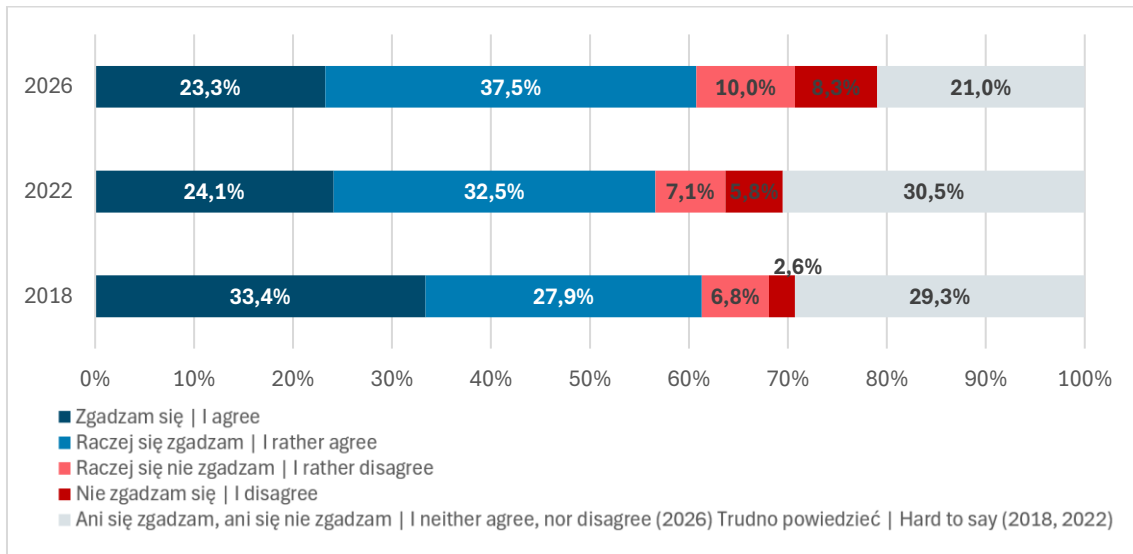
Podobnie odpowiedzi pozytywne spadły w drugim pomiarze, by w obecnej edycji wrócić do podobnego poziomu, co przy pierwszym pomiarze: z 61,3% w 2018 r. przez 56,6% w 2022 r. do 60,8% w 2026 r.

Statement assessed: **Warsaw University of Technology provides researchers at every stage of their career with legal protection in the field of intellectual property law, including copyright.**

In the 2018 survey, negative and neutral responses accounted for 38.7% of all responses; this rose to 43.3% in 2022 before **decreasing to 39.3% in 2026, achieving the planned percentage-point reduction and remaining within the target threshold of 40%.**

Similarly, the proportion of positive responses decreased in the second survey edition before returning in 2026 to a level comparable to that recorded in the first survey: from 61.3% in 2018 to 56.6% in 2022 and 60.8% in 2026.

Rysunek 13 Ocena stwierdzenia „PW zapewnia pracownikom naukowym, na każdym etapie ich kariery, ochronę prawną w zakresie prawa własności intelektualnej, w tym praw autorskich” (2018: n=1072, 2022: n=806, 2026: n=472). | PW provides researchers at every stage of their career with legal protection in the field of intellectual property law, including copyright.



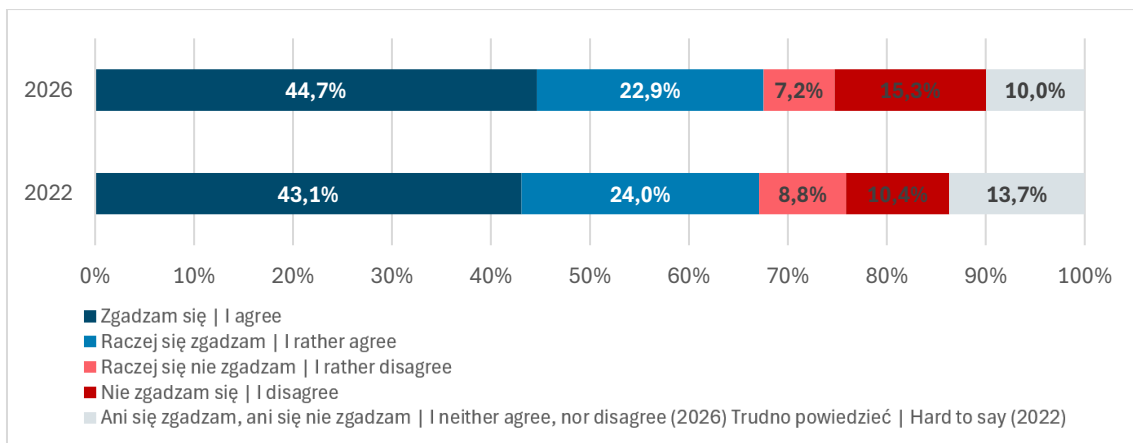
Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

Do interpretacji wskaźnika dołączono stwierdzenie dodatkowe: **Jako osoba realizująca prace naukowe w PW wiem, że na PW funkcjonuje komórka organizacyjna wspierająca naukowców w zakresie ochrony własności intelektualnej.** Wiedzę o istnieniu takiej komórki deklaruje stały poziom badanych w PW: 67,1% w 2022 r. oraz **67,8% w 2026 r.**

An additional statement was included to support the interpretation of the indicator: **“I am aware that there is an organisational unit at PW that supports scientists in the field of intellectual property protection.”**

Awareness of the existence of such a unit has remained stable among respondents, at **67.1% in 2022 and 67.8% in 2026.**

Rysunek 14 Ocena stwierdzenia „Wiem, że na PW funkcjonuje komórka organizacyjna wspierająca naukowców w zakresie ochrony własności intelektualnej.” (2022: n=806, 2026: n=472). | I am aware that there is an organisational unit at PW that supports scientists in the field of intellectual property protection.



Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

Brzmienie wskaźnika: Poprawa o co najmniej 3,3 pp. w badaniu ankietowym przeprowadzonym w 2025 roku w odniesieniu do badania ankietowego z 2022 roku odpowiedzi „nie zgadzam się”, „raczej się nie zgadzam”, „trudno powiedzieć” do co najwyżej 40% na stwierdzenie dotyczące zapewnienia pracownikom naukowym PW ochrony prawnej w zakresie prawa własności intelektualnej, w tym praw autorskich.

Status wskaźnika: osiągnięty. Suma odpowiedzi negatywnych i niezdecydowanych spadła z 43,3% do 39,3%, osiągając zakładany spadek pp. i planowany wynik.

Indicator: *An improvement of at least 3.3 pp. in the 2025 survey compared with the 2022 survey, reducing the combined proportion of “disagree”, “rather disagree” and “hard to say” responses to no more than 40% for the statement concerning the provision of legal protection for PW research staff in the area of intellectual property rights, including copyright.*

Indicator status: achieved. *The combined proportion of negative and undecided responses decreased from 43.3% to 39.3%, achieving the planned percentage-point reduction and meeting the target.*

2.4. Warunki infrastrukturalne | *Infrastructure and facilities*

Oceniane stwierdzenie: **PW zapewnia pracownikom naukowym odpowiednie warunki infrastrukturalne do prowadzenia badań naukowych.**

W badaniu realizowanym w 2018 r., udział odpowiedzi negatywnych i neutralnych wyniósł 52,1%. W 2022 r. procent ten nieznacznie zwiększył się do 53,8% natomiast w 2026 r. spadł do najniższego poziomu: 50,2%.

Oznaczałoby to, że w ogólnym ujęciu zabrakło 0,2 do osiągnięcia wskaźnika, tj. spadku o 3,8 pp. i planowanego limitu dla wskaźnika na poziomie 50%.

Jednak analiza szczegółowa warstw próby pozwala zauważyć, że **po przeliczeniu wyników dla próby bez grupy dydaktycznej, wskaźnik jest osiągnięty na poziomie 49,3%.**

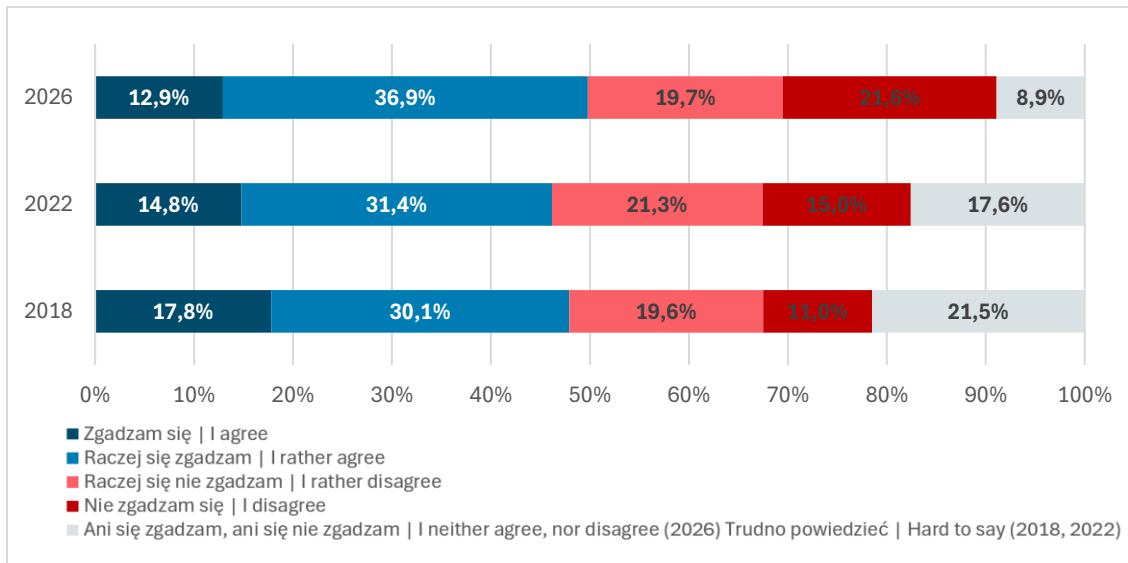
Statement assessed: **Warsaw University of Technology provides researchers with appropriate research infrastructure.**

In the 2018 survey, negative and neutral responses accounted for 52.1% of all responses, this rose slightly to 53.8% in 2022, before decreasing to its lowest level to date, 50.2%, in 2026.

Based on the overall sample, the result therefore fell 0.2 pp. short of the target, which required a reduction of 3.8 pp. and a maximum of 50%.

However, a more detailed analysis by respondent group shows that **when the teaching staff group is excluded from the sample, the indicator is achieved at 49.3%.**

Rysunek 15 Ocena stwierdzenia „PW zapewnia pracownikom naukowym odpowiednie warunki infrastrukturalne do prowadzenia badań naukowych” (2018: n=1072, 2022: n=806, 2026: n=472). | PW provides researchers with appropriate infrastructural conditions to conduct research.

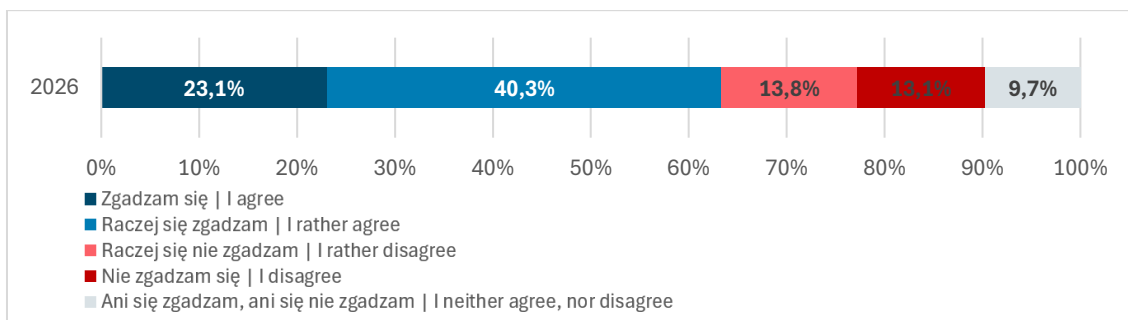


Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

W 2026 r. nastąpiła polaryzacja sporej grupy osób dotąd neutralnych, co powoduje wzrost zarówno odpowiedzi pozytywnych, jak i negatywnych. Mimo to, **aż 63,4% badanych uważa, że infrastruktura badawcza w PW jest stale rozwijana**, choć 26,9% nie zgadza się z tą opinią.

In 2026, a substantial proportion of responses shifted from the neutral category towards both positive and negative assessments, resulting in a more differentiated distribution of responses. Nevertheless, **63.4% of respondents agreed that PW's research infrastructure is continuously being developed**, while 26.9% disagreed with this statement.

Rysunek 16 Ocena stwierdzenia „Infrastruktura badawcza w PW jest stale rozwijana” (2026: n=472). | Research infrastructure at PW is continuously being developed.



Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

Brzmienie wskaźnika: Poprawa o co najmniej 3,8 pp. w badaniu ankietowym przeprowadzonym w 2025 roku w odniesieniu do badania ankietowego z 2022 roku odpowiedzi „nie zgadzam się”, „raczej się nie zgadzam”, „trudno powiedzieć” do co najwyżej

Indicator: An improvement of at least 3.8 pp. in the 2025 survey compared with the 2022 survey, reducing the combined proportion of “disagree”, “rather disagree” and “hard to say” responses to no more than 50% for the statement concerning the provision of

50% na stwierdzenie dotyczące zapewnienia pracownikom naukowym odpowiednich warunków infrastrukturalnych do prowadzenia badań.

Status wskaźnika: osiągnięty. Suma odpowiedzi negatywnych i niezdecydowanych spadła z 53,8 do 50,2%, dla ogółu badanych, jednak w przeliczeniu próby bez grupy dydaktycznej, wskaźnik jest osiągnięty na poziomie 49,3%.

adequate research infrastructure and facilities for PW research staff.

Indicator status: achieved. For the overall sample, the combined proportion of negative and undecided responses decreased from 53.8% to 50.2%. When the teaching staff group is excluded from the analysis, the result is 49.3%, meeting the target threshold of no more than 50%.

2.5. Warunki zatrudnienia | Working Conditions

Oceniane stwierdzenie: **PW zapewnia stabilne warunki zatrudnienia i przestrzega zasad opisanych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony.**

W badaniu realizowanym w 2018 r. udział odpowiedzi negatywnych i neutralnych wyniósł 26,9%. Procent osób udzielających negatywnych lub neutralnych odpowiedzi w 2022 r. zwiększył się do 28%, by w 2026 r. powrócić do wcześniejszego poziomu: 26,8%. Mogłoby to znaczyć, że wskaźnik nie osiągnął zakładanego spadku pp. o co najmniej 3 pp. oraz limitu 25%.

Jest to jednak wyliczenie obejmujące doktorantów, tj. osoby niezatrudnione w PW. Analiza szczegółowa na próbie badanych zawężonych wyłącznie do pracowników uczelni (tj. bez doktorantów) pokazuje, że **wskaźnik wynosi 22%, osiąga zatem dwukrotnie większy spadek w pp. niż zakładano oraz przekracza limit o 3 pp.**

Udział odpowiedzi neutralnych zmniejszył się na rzecz negatywnych, które wzrosły z ok. 10% w dwóch poprzednich pomiarach do 12% w 2026 r. Odpowiedzi pozytywne utrzymują się na stabilnym poziomie powyżej 72%.

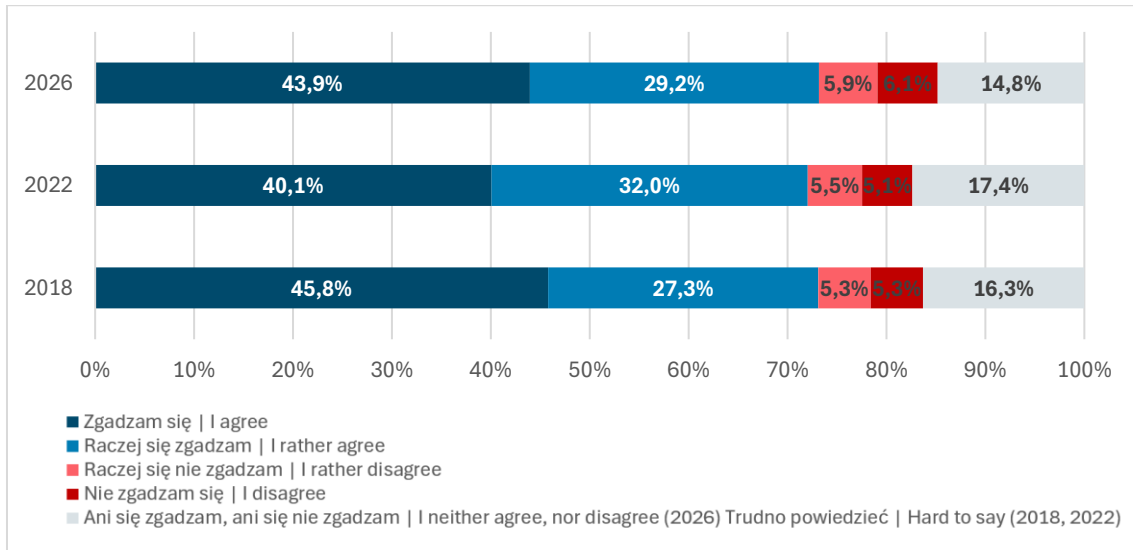
Statement assessed: **Warsaw University of Technology provides stable employment conditions and adheres to the rules described in the EU Directive on fixed-term employment.**

In the 2018 survey, negative and neutral responses accounted for 26.9% of all responses; this rose to 28% in 2022 before returning to a similar level of 26.8% in 2026. Based on the overall sample, this would suggest that the indicator did not achieve the planned reduction of at least 3 pp. or the target threshold of 25%.

However, the overall sample includes doctoral candidates, who are not employed by PW. A more detailed analysis restricted to University employees (i.e. excluding doctoral candidates) **shows that the indicator is achieved at 22%**. This represents a reduction of 6 pp., **twice the planned improvement**, and places the result 3 pp. below the target threshold of 25%.

The proportion of neutral responses decreased in favour of negative ones, which rose from approximately 10% in each of the two previous survey editions to 12% in 2026. Positive responses have remained stable at above 72%.

Rysunek 17 Ocena stwierdzenia „PW zapewnia stabilne warunki zatrudnienia i przestrzega zasad opisanych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony” (2018: n=1072, 2022: n=806, 2026: n=472). | PW provides stable employment conditions and adheres to the rules described in the EU Directive on fixed-term employment.



Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

Brzmienie wskaźnika: Poprawa o co najmniej 3 pp. w badaniu ankietowym przeprowadzonym w 2025 roku w odniesieniu do badania ankietowego z 2022 roku odpowiedzi „nie zgadzam się”, „raczej się nie zgadzam”, „trudno powiedzieć” do co najwyżej 25% na stwierdzenie dotyczące zapewnienia stabilnych warunków zatrudnienia i przestrzega zasad opisanych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony.

Status wskaźnika: osiągnięty. Suma odpowiedzi negatywnych i niezdecydowanych spadła z 28% do 26,8%, co mogłoby znaczyć, że wskaźnik nie osiągnął zakładanego spadku pp. oraz limitu. Analiza szczegółowa na próbie badanych zawężonych wyłącznie do pracowników uczelni (tj. bez doktorantów) pokazuje, że wskaźnik wynosi 22%, osiąga zatem dwukrotnie większy spadek w pp. oraz przekracza limit o 3 pp.

Indicator: An improvement of at least 3 pp. in the 2025 survey compared with the 2022 survey, reducing the combined proportion of “disagree”, “rather disagree” and “hard to say” responses to no more than 25% for the statement concerning the provision of stable employment conditions and compliance with the principles set out in the EU Directive on fixed-term work.

Indicator status: achieved. For the overall sample, the combined proportion of negative and undecided responses decreased from 28% to 26.8%, which would suggest that neither the planned percentage-point reduction nor the target threshold was achieved. Analysis restricted to University employees (i.e. excluding doctoral candidates) shows the proportion decreased to 22%, representing a reduction of 6 pp., twice the planned improvement, and placing the result 3 pp. below the target threshold of 25%.

2.6. Rozwój zawodowy | Professional Development

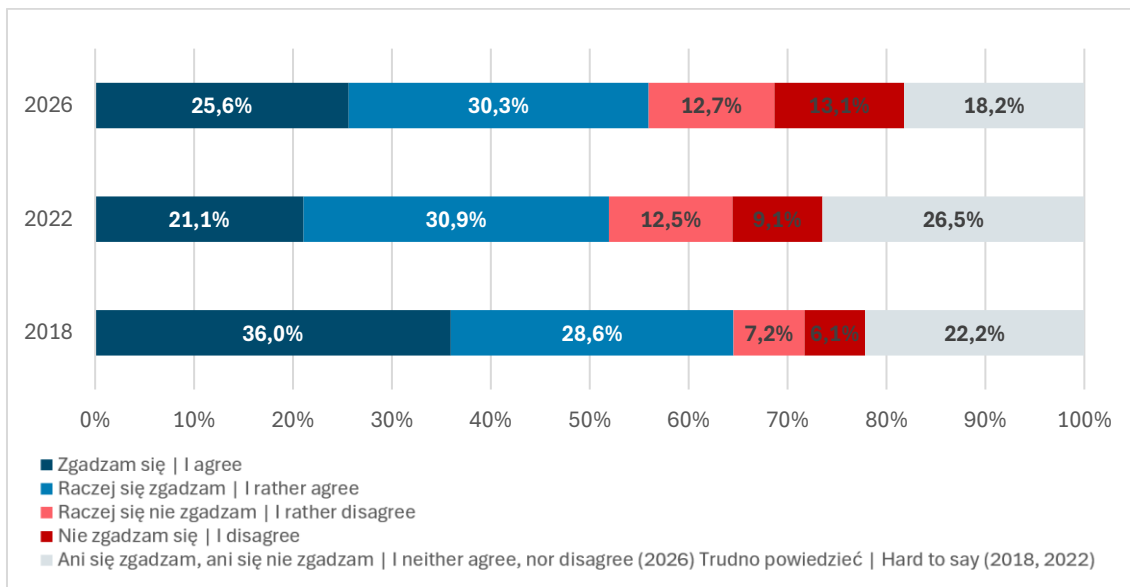
Oceniane stwierdzenie: **Zasady obowiązujące w PW obligują przełożonego do wspierania rozwoju naukowego jego podwładnych.**

W badaniu realizowanym w 2018 r. udział odpowiedzi negatywnych i neutralnych wyniósł 35,5%, w 2022 r., zwiększył się do 48%, w 2026 r. spadł do 44%. Oznacza to, że choć nie osiągnięto docelowego limitu wskaźnika na poziomie 40%, to odnotowano poprawę wskaźnika o więcej niż zakładane 3 pp.

Statement assessed: **The rules applicable at PW oblige the employees at managerial level to support the scientific development of members of their team.**

In the 2018 survey, negative and neutral responses accounted for 35.5% of all responses; this increased to 48% in 2022 before decreasing to 44% in 2026. Although the target threshold of 40% was not achieved, the result improved by 4 pp. compared with 2022, exceeding the planned improvement of 3 pp.

Rysunek 18 Ocena stwierdzenia „Zasady obowiązujące w PW obligują przełożonego do wspierania rozwoju naukowego jego podwładnych” (2018: n=1072, 2022: n=806, 2026: n=472). | The rules applicable at PW oblige the employees at managerial level to support the scientific development of members of their team.



Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

Brzmienie wskaźnika: Poprawa o co najmniej 3 pp. w badaniu ankietowym przeprowadzonym w 2025 roku w odniesieniu do badania ankietowego z 2022 roku odpowiedzi „nie zgadzam się”, „raczej się nie zgadzam”, „trudno powiedzieć” do co najwyżej 40% na stwierdzenie, że zasady obowiązujące w PW obligują przełożonego do wspierania rozwoju naukowego jego podwładnych.

Status wskaźnika: osiągnięty. Suma odpowiedzi negatywnych i niezdecydowanych spadła z 48% do 44%. Oznacza to, że choć nie osiągnięto docelowego limitu wskaźnika na poziomie 40%, to odnotowano poprawę wskaźnika o więcej niż zakładane 3 pp.

Indicator: An improvement of at least 3 pp. in the 2025 survey compared with the 2022 survey, reducing the combined proportion of “disagree”, “rather disagree” and “hard to say” responses to no more than 40% for the statement that PW regulations require supervisors to support the research career development of their staff.

Indicator status: achieved. The combined proportion of negative and undecided responses decreased from 48% to 44%. Although the target threshold of 40% was not reached, the result exceeded the planned improvement of at least 3 pp.

Oceniane stwierdzenie: **PW wspiera rozwój kariery pracowników zapewniając możliwość stałego rozwoju zawodowego, np. poprzez dostęp do szkoleń, seminariów i innych form podnoszenia kwalifikacji.**

W badaniu realizowanym w 2018 r. udział odpowiedzi negatywnych i neutralnych wyniósł 29,6%, wartość ta wzrosła w 2022 r. do 34,8% i spadła do 33,7% w 2026 r. Ogólnie udział odpowiedzi pozytywnych spadł o 3,9 pp., a udział odpowiedzi negatywnych wzrósł o 8,7%.

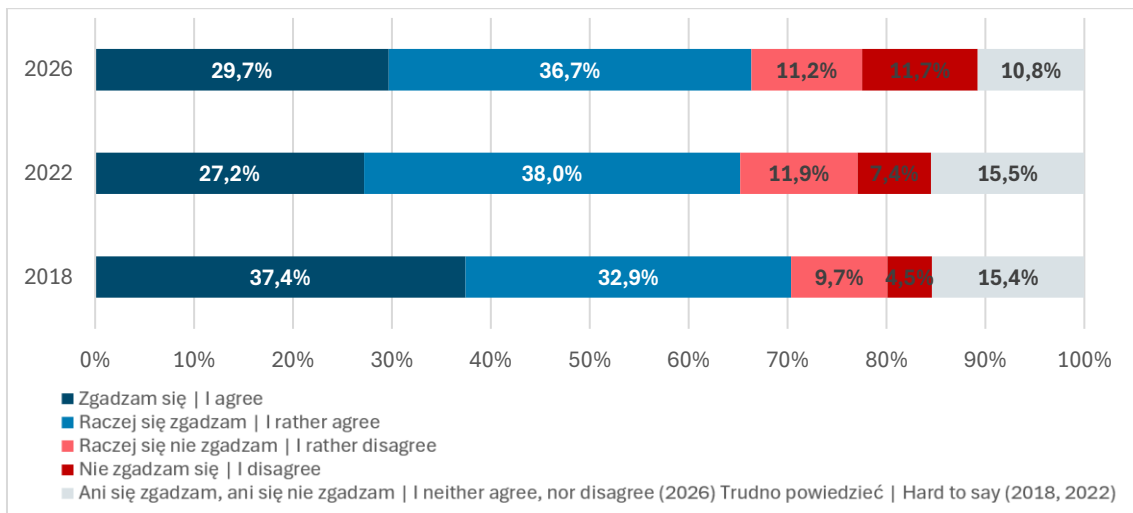
Analiza szczegółowa w ujęciu grup pracowniczych pokazała, że niezależnie od przeliczeń dla wszystkich warstw (dydaktyków, doktorantów, kadry NNA) wskaźnik pozostaje powyżej zakładanego poziomu 30%, a odnotowany spadek jest mniejszy od planowanych 4,8 p.p. Zmniejszenie łącznego udziału trzech odpowiedzi wynika głównie z rzadszego wskazywania odpowiedzi „trudno powiedzieć”, przy jednoczesnym wzroście odsetka osób niezgadzających się ze stwierdzeniem. **Interpretacja wyniku wymaga jednak uwzględnienia konstrukcji miernika bazowego (z 2022 r.), który łączy odpowiedzi wyrażające brak zgody z odpowiedzią „trudno powiedzieć”.** W kolejnych pomiarach zasadna jest odrębna analiza wyżej wskazanych kategorii oraz zachowanie porównywalności pytań i badanych grup.

Statement assessed: **PW supports the career development of employees by providing opportunities for continuous professional development.**

In the 2018 survey, negative and neutral responses accounted for 29.6% of all responses. This increased to 34.8% in 2022 before decreasing slightly to 33.7% in 2026. Overall, positive responses decreased by 3.9 pp., while negative responses increased by 8.7 pp.

A detailed analysis across respondent groups confirmed that, regardless of the group (teaching staff, doctoral candidates or non-academic staff), the result did not reach the target threshold of no more than 30%. The decrease in the combined proportion of the three response categories is mainly attributable to the lower proportion of “hard to say” responses, accompanied by an increase in the proportion of respondents who disagreed with the statement. **However, the interpretation of the result should consider the design of the 2022 baseline indicator, which combined responses expressing disagreement with the “hard to say” responses.** In future survey editions, these response categories should be analysed separately, while ensuring the comparability of both the questions and the respondent groups.

Rysunek 19 Ocena stwierdzenia „PW wspiera rozwój kariery pracowników zapewniając możliwość stałego rozwoju zawodowego, np. poprzez dostęp do szkoleń, seminariów i innych form podnoszenia kwalifikacji” (2018: n=1072, 2022: n=806, 2026: n=472). | PW supports the career development of employees by providing opportunities for continuous professional development.

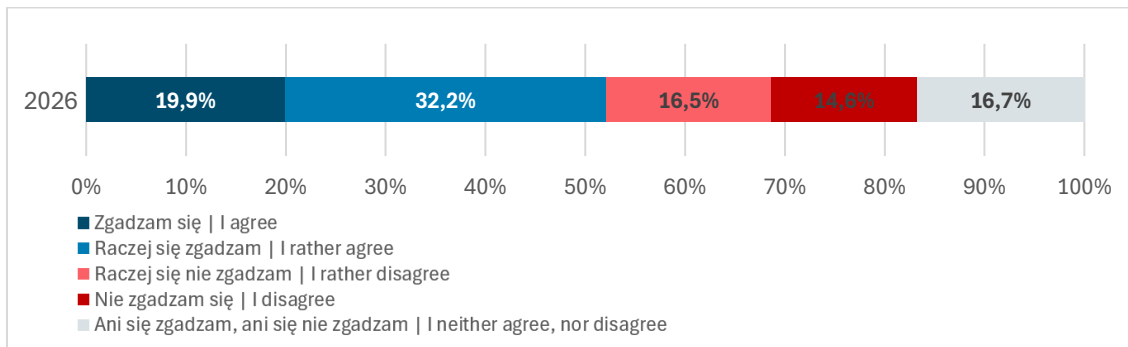


Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

W 2026 r. dodano pytanie pozwalające doprecyzować ocenę dotyczącą działań rozwojowych w kontekście nauki: **Narzędzia wspierające rozwój naukowy w PW są odpowiednio zróżnicowane i stale rozwijane.** Wśród udzielonych odpowiedzi połowa to głosy pozytywne: 52,1%, podczas gdy odpowiedzi negatywne stanowią 31,1%.

In 2026, an additional question was introduced to provide further insight into perceptions of research career development support: **“Tools supporting scientific development at PW are appropriately diversified and continuously developed.”** Just over half of respondents (52.1%) provided a positive response, while negative responses accounted for 31.1%.

Rysunek 20 Ocena stwierdzenia „Narzędzia wspierające rozwój naukowy w PW są odpowiednio zróżnicowane i stale rozwijane” (2026: n=472). | Tools supporting scientific development at PW are appropriately diversified and continuously developed.



Źródło: opracowanie Dział Analiz Strategicznych | Source: Strategic Analysis Department

Brzmienie wskaźnika: Poprawa o co najmniej 4,8 pp. w badaniu ankietowym przeprowadzonym w 2025 roku w odniesieniu do badania ankietowego z 2022 roku odpowiedzi „nie zgadzam się”, „raczej się nie zgadzam”, „trudno powiedzieć” do co najwyżej 30% na stwierdzenie, że PW wspiera rozwój kariery pracowników zapewniając możliwość stałego rozwoju zawodowego, np. poprzez dostęp do szkoleń, seminariów i innych form podnoszenia kwalifikacji.

Status wskaźnika: nieosiągnięty. Suma odpowiedzi negatywnych i niezdecydowanych spadła z 34,8% do 33,7% , jednak nie osiągnęła zakładanego spadku pp. oraz limitu.

Interpretacja wyniku wymaga jednak uwzględnienia konstrukcji miernika w badaniu z 2022, który łączy odpowiedzi wyrażające brak zgody z odpowiedzią „trudno powiedzieć”. W kolejnych pomiarach zasadna jest odrębna analiza wyżej wskazanych kategorii oraz zachowanie porównywalności pytań i badanych grup.

Indicator: An improvement of at least 4.8 pp. in the 2025 survey compared with the 2022 survey, reducing the combined proportion of “disagree”, “rather disagree” and “hard to say” responses to no more than 30% for the statement that PW supports the career development of its staff by providing opportunities for continuous professional development, for example through access to training, seminars and other forms of professional development.

Indicator status: not achieved. The combined proportion of negative and undecided responses decreased from 34.8% to 33.7% but neither the planned reduction of 4.8 pp. nor the target threshold of 30% was achieved.

However, the **interpretation of the result should consider the design of the indicator used in the 2022 survey, which combined responses expressing disagreement with the “hard to say” responses.** In future survey editions, these categories should be analysed separately, while ensuring the comparability of both the questions and the respondent groups.

2.7. Dodatkowe komentarze respondentów | *Additional Comments from Respondents*

W badaniu umożliwiono pozostawienie dodatkowego komentarza dotyczącego usprawnień w PW: **Jednym z celów strategicznych naszej uczelni jest PW jako przyjazne miejsce pracy i studiowania. Co Pana/i zdaniem należy poprawić, by PW była takim miejscem?** Aż 237 badanych podzieliło się komentarzem.

Dominującym wątkiem w odpowiedziach było **wsparcie administracyjne** naukowców, przy sprawach związanych z badaniami (zakupach i zamówieniach publicznych) oraz **wprowadzenia usprawnień w złożone procesy** (pojawiały się nawiązania do wprowadzonego elektronicznego obiegu dokumentów czy konkretne procesy wymagające w opinii badanych uproszczeń, np. rozliczenie delegacji).

Pisząc o usprawnieniach w **organizacji pracy**, badani wskazywali na jasne **zakresy obowiązków, sprawne zarządzanie**, profesjonalną **komunikację** wewnętrzną. Sygnalizowano potrzeby związane z większą pulą dni pracy zdalnej oraz większą liczbą pracowników wspierających funkcjonowanie laboratoriów badawczych i dydaktycznych (kadra inżynieryjno-techniczna). W przypadku kształcenia badani wskazali na potrzebę **wsparcia rozwoju dydaktyki**.

Kolejnym istotnym wątkiem była potrzeba zwiększenia finansowania badań i **pracy naukowej** (dostęp do literatury, konferencje), a także rozwój **infrastruktury badawczej**.

Poprawa warunków pracy rozumiana była m.in. jako modernizacja przestrzeni do pracy (np. liczba osób w gabinecie, stanumeblowania, komfort termiczny w budynkach zabytkowych) oraz bieżąca **modernizacja sprzętu** komputerowego i zapewnianie specjalistycznego oprogramowania.

Wskazywano też na nierówny poziom **infrastruktury socjalnej** (kafeterie, miejsca relaksu, miejsca cichej pracy, miejsca do spotkań nieformalnych).

Pracownicy akcentowali potrzebę **równego traktowania**, opartego na merytoryce i zasługach.

The survey provided an opportunity to submit additional comments on improvements at PW: **“One of the strategic objectives of our University is to make PW a friendly place to work and study. In your opinion, what should be improved for PW to become such a place?”** A total of 237 respondents provided comments.

A dominant theme in the responses was **administrative support for researchers** in research-related matters, such as purchasing and public procurement. Respondents highlighted the need to **streamline complex administrative processes** (e.g. comments referring to the recently introduced electronic document workflow and to specific processes such as business travel expense settlement).

With regard to **work organisation**, respondents highlighted the importance of **clearly defined roles and responsibilities, effective management**, and professional **internal communication**. They also identified a need for greater flexibility in remote working arrangements and for additional staff supporting the operation of research and teaching laboratories, particularly engineering and technical staff. With regard to teaching, respondents indicated a need for **support in developing teaching practices**.

Another leading theme was the need for increased **funding for research and research-related activities**, including access to academic literature and participation in conferences, as well as further investment in **research infrastructure**.

Improvements in **working conditions** were understood as the modernisation of workspaces, for example in terms of office occupancy, the condition of furniture and thermal comfort in historic buildings, as well as the **regular upgrading of IT equipment** and access to specialist software.

Respondents also pointed to the uneven quality and availability of **staff amenities** (cafeterias, relaxation areas, quiet workspaces and spaces for informal meetings).

Wypowiedzi badanych pokazały świadomość, że wyzwania Uczelni wynikają z ogólnokrajowych regulacji (np. poziomu finansowania nauki, systemu ewaluacji nauki czy prawa zamówień publicznych), nie zmienia to jednak potrzeby wprowadzenia usprawnień w podanych obszarach.

Respondents also emphasised the importance of **equal treatment** based on objective criteria and merit.

The comments also demonstrated respondents' awareness that some of the University's challenges arise from the broader national regulatory framework (e.g. the level of research funding, the research evaluation system and public procurement law). However, this does not diminish the need for improvements in the areas identified.

3. Uwagi końcowe | *Final remarks*

Wykorzystanie wyników badań | *Use of the Research Findings*

Wyniki badania ugruntowują potrzebę dalszych prac w ramach Strategii HRS4R. Wprowadzone zgodnie z Planem działań 2023-2025 usprawnienia pozwalają dostrzec kolejne elementy do poprawy, które zostały ujęte w Planie działań 2026-2028.

The survey findings reinforce the need for continued improvement under the HRS4R Strategy. The measures implemented in accordance with the 2023-2025 Action Plan have helped identify further areas for improvement, which have been incorporated into the 2026-2028 Action Plan.

Uczelnia w procesie doskonalenia się | *The University's Continuous Improvement*

Podobnie, jak w edycji badania Logo HR z 2022 r. należy zauważyć, że na oceny z 2026 r. oddziałuje szerszy kontekst społeczny, gospodarczy i polityczny, zarówno krajowy jak i międzynarodowy.

Skala zmian, jaka zaszła w Politechnice Warszawskiej w okresie realizacji programu IDUB (2020-2025) obejmuje inwestycje w doskonałą naukę oraz w rozwój młodych liderów nauki, wzmocnienie międzynarodowej obecności uczelni, kształcenie oparte na badaniach, rozwój kadry oraz usprawnienia organizacyjne. **Ewaluacja ex post pokazała, że ogólny poziom zadowolenia ze wsparcia otrzymanego w ramach programu IDUB jest bardzo wysoki: w przypadku respondentów z grupy NA to 80,3%, a doktorantów aż 86,5%.**

Działania realizowane w ramach IDUB przyczyniły się do wsparcia rozwoju naukowego nauczycieli akademickich, przy czym wsparcie to szczególnie dobrze ocenili młodzi naukowcy: znaczenie IDUB dla własnego rozwoju naukowego to odpowiednio 89,5% pozytywnych wskazań młodych naukowców i 79,1% pracowników naukowych. W przypadku doktorantów, obszary o najbardziej widocznym wpływie programu IDUB to rozwój kompetencji badawczych (65,4%), wzrost umiędzynarodowienia kształcenia doktorantów (48,1%) oraz zwiększone możliwości udziału w projektach badawczych (44,2%).

As in the 2022 HR Excellence in Research survey, it should be recognised that the 2026 assessments are influenced by the broader social, economic and political context, both nationally and internationally.

The scale of change at Warsaw University of Technology during the implementation of the IDUB programme (2020-2025) included investment in research excellence and the development of young research leaders, strengthening the University's international presence, research-based education, staff development, and organisational improvements. **The ex-post evaluation showed a very high overall level of satisfaction with the support received under the IDUB programme: 80.3% among academic staff respondents and as high as 86.5% among doctoral candidates.**

Activities implemented under IDUB contributed to supporting the research career development of academic staff, with young researchers assessing this support particularly positively. The proportion of positive responses regarding the importance of IDUB for respondents' own research career development was 89.5% among young researchers and 79.1% among research staff. Among doctoral candidates, the areas in which the impact of the IDUB programme was most evident were the development of research competencies (65.4%), increased internationalisation of doctoral education (48.1%), and greater opportunities to participate in research projects (44.2%).

Rozpoczęte zmiany i wdrożone rozwiązania w kulturze organizacyjnej wymagają czasu, by stać się trwałym wzorem pracy. Prowadzone cyklicznie badania społeczne pozwoliły jednak potwierdzić, że wspólnota uczelni te zmiany dostrzega. Przykładowo, **badania satysfakcji ze współpracy między grupami pracowniczymi pokazały, że w latach 2020-2025 poprawiła się jakość współpracy na linii nauka-administracja.**

Najbardziej pozytywną zmianę (wzrost o 14,4 pp.) zaobserwowano w sposobie postrzegania wiedzy merytorycznej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi przez nauczycieli akademickich, a także zaangażowania (wzrost o 13,9 pp.), wzrosły też oceny w wymiarze empatii (11,8 pp.), komunikacji (wzrost o 11,3 pp.) i rzetelności (wzrost o 7,3 pp.).

Opinie badanych pozostają użyteczną informacją dla władz uczelni, wskazując gdzie należy wzmocnić działania naprawcze.

Changes that have been initiated and solutions introduced into the organisational culture require time to become established as sustainable working practices. However, regular surveys have confirmed that these changes are being recognised by the University community. For example, **surveys of satisfaction with collaboration between employee groups showed that the quality of collaboration between academic and administrative staff improved between 2020 and 2025.**

The largest positive change was observed in academic staff's assessment of the professional expertise of non-academic staff, which increased by 14.4 pp. Assessments of engagement increased by 13.9 pp., while improvements were also recorded for empathy (11.8 pp.), communication (11.3 pp.), and reliability (7.3 pp.).

Respondents' views remain a valuable source of information for the University authorities, helping to identify areas in which improvement measures should be strengthened.

Rekomendacje w zakresie metodyki badań | *Recommendations on Research Methodology*

By wzmocnić precyzję i użyteczność badań, należy przeformułować metodykę badań, by pozwoliła trafniej wnioskować o zmianie w organizacji zaistniałej w wyniku podjętych działań.

Pytania w ankiecie powinny zapewniać wgląd w bezpośrednie doświadczenie naukowca, by unikać pozyskiwania uogólnionych opinii na temat stanu organizacji (błąd poznawczy atrybucji). Z kolei miernik powinien zapewniać rozłączną analizę kategorii oceny z niezbędnymi elementami skali (poza oceną, również środek skali i odpowiedzi ucieczkowe).

By wzmocnić użyteczność Planu działania, należy uwzględnić wskaźniki oparte na obiektywnych miarach nt. stanu organizacji, niezależnych od indywidualnych opinii, które będzie można interpretować z uwzględnieniem subiektywnych opinii naukowców pozyskanych w badaniach.

To strengthen the precision and usefulness of the surveys, the methodology used to assess organisational change resulting from implemented measures should be revised.

Survey questions should provide insight into researchers' direct experiences to avoid generalised perceptions of the state of the organisation, thereby reducing the risk of attribution bias. The measurement approach should also allow response categories to be analysed separately and include all necessary scale components, including evaluative response options, a midpoint, and non-substantive response options (e.g. "hard to say").

To enhance the usefulness of the Action Plan, it should include indicators based on objective measures of organisational conditions and performance that are independent of individual perceptions. These indicators could then be interpreted alongside researchers' subjective assessments collected through surveys.

4. Źródła | Sources

Wewnętrzne badania społeczne		Internal social research
2019	Raport badawczy Logo HR Excellence in Research w PW (edycja 2018)	<i>HR Excellence in Research Survey Report at Warsaw University of Technology (2018 Edition)</i>
2023	Raport badawczy Logo HR Excellence in Research w PW (edycja 2022)	<i>HR Excellence in Research Survey Report at Warsaw University of Technology (2022 Edition)</i>
2025	Badanie obustronnej satysfakcji w relacjach pracownicy naukowi - pracownicy administracji PW raport z badania (za 2024)	<i>Survey of Mutual Satisfaction in Relations between PW Academic and Administrative Staff: Survey Report (2024 Edition)</i>
2025	Badanie satysfakcji z pracy pracowników Politechniki Warszawskiej (za 2024)	<i>Warsaw University of Technology Employee Job Satisfaction Survey (2024 Edition)</i>
2026	Młodzi naukowcy Politechniki Warszawskiej - potrzeby i oczekiwania w zakresie systemu wsparcia rozwoju naukowego (edycja 2026)	<i>Young Researchers at Warsaw University of Technology: Needs and Expectations Regarding Research Career Development Support (2026 Edition)</i>
2026	Ewaluacja ex-post programu IDUB PW 2020-2025	<i>Ex-post Evaluation of the PW IDUB Programme 2020-2025</i>
Sprawozdania		
2025	Sprawozdanie Rektora z działalności Politechniki Warszawskiej za rok 2024	<i>Rector's Report on the University's Operations for 2024</i>
2026	Sprawozdanie Rektora z działalności Politechniki Warszawskiej za rok 2025	<i>Rector's Report on the University's Operations for 2025</i>
2025	Samooocena kontroli zarządczej Politechniki Warszawskiej za rok 2024	<i>Self-assessment of Management Control at PW (2024 Edition)</i>
2026	Samooocena kontroli zarządczej Politechniki Warszawskiej za rok 2025	<i>Self-assessment of Management Control at PW (2025 Edition)</i>

5. Spis rysunków | *Figures*

Rysunek 1 Grupa zatrudnienia lub status w PW w próbie z 2026 r. oraz porównanie próby z edycji 2022 r. i 2026 r. Employment category or status at PW in the 2026 sample and comparison of the 2022 and 2026 samples	7
Rysunek 2 Porównanie próby z edycji 2022 r. i 2026 r. Employment category or status at PW - comparison of the 2022 and 2026 samples	7
Rysunek 3 Płeć osób badanych Gender distribution, comparison of the 2022 and 2026 samples	8
Rysunek 4 Profil naukowców w badaniu 2022 r (n=806) i w 2026 r. (n=472). Researcher profiles in the 2022 (n=806) and 2026 (n=472) surveys.....	8
Rysunek 5 Staż pracy w PW osób biorących udział w badaniu (n=472). Length of service at PW among survey respondents (n=472).....	9
Rysunek 6 Ocena stwierdzenia „Pracownicy Politechniki Warszawskiej, prowadzący działalność naukową znają mechanizmy finansowania badań naukowych” (2018: n=1072, 2022: n=806, 2026: n=472). Employees of the PW, conducting scientific activities, know the mechanisms of financing scientific research.	11
Rysunek 7 Ocena stwierdzenia „Jako osoba prowadząca działalność naukową w PW, znam cele tej działalności i mam świadomość, że są one poddawane ocenie w ewaluacji jednostek naukowych” (2022: n=806, 2026: n=472). I know the goals of scientific activity at PW and I am aware that they are assessed in the evaluation of scientific units.....	12
Rysunek 8 Ocena stwierdzenia „Wiem, w jakich jednostkach wydziału i administracji centralnej mogę otrzymać wsparcie w pozyskiwaniu środków na badania” (n=472). I know which faculty units and central administration offices I can turn to for support in obtaining research funding	12
Rysunek 9 Ocena stwierdzenia „Jako naukowiec dążę do tego, by moje badania były przydatne do rozwoju społecznego i gospodarczego” (2026: n=472). As a researcher, I strive to ensure that my work contributes to social and economic development.	13
Rysunek 10 Ocena stwierdzenia „Pracownicy PW, prowadzący działalność naukową, podejmują działania na rzecz popularyzacji wiedzy naukowej w społeczeństwie” (2018: n=1072, 2022: n=806, 2026: n=472). Employees of the PW, conducting scientific activities, take actions to popularize scientific knowledge in society.	14
Rysunek 11 Ocena stwierdzenia „Na PW są prowadzone działania mające na celu popularyzację wiedzy naukowej w społeczeństwie” (2022: n=806, 2026: n=472). PW conducts activities aimed at popularizing scientific knowledge in society.....	15
Rysunek 12 Ocena stwierdzenia „W prowadzonych przeze mnie badaniach działania popularyzujące wyniki (np. udział w konferencji czy pisanie artykułu) są ważnym elementem pracy” (2026: n=373). In my research, activities aimed at disseminating results, such as participating in conferences or writing articles, are an important part of my work.....	15
Rysunek 13 Ocena stwierdzenia „PW zapewnia pracownikom naukowym, na każdym etapie ich kariery, ochronę prawną w zakresie prawa własności intelektualnej, w tym praw autorskich” (2018: n=1072, 2022: n=806, 2026: n=472). The PW provides researchers at every stage of their career with legal protection in the field of intellectual property law, including copyright.	17
Rysunek 14 Ocena stwierdzenia „Wiem, że na PW funkcjonuje komórka organizacyjna wspierająca naukowców w zakresie ochrony własności intelektualnej.” (2022: n=806, 2026: n=472). I am aware that there is an organizational unit at PW that supports scientists in the field of intellectual property protection.	17
Rysunek 15 Ocena stwierdzenia „PW zapewnia pracownikom naukowym odpowiednie warunki infrastrukturalne do prowadzenia badań naukowych” (2018: n=1072, 2022: n=806, 2026: n=472). The PW provides researchers with appropriate infrastructural conditions to conduct research.....	19
Rysunek 16 Ocena stwierdzenia „Infrastruktura badawcza w PW jest stale rozwijana” (2026: n=472). Research infrastructure at PW is continuously being developed.	19
Rysunek 17 Ocena stwierdzenia „PW zapewnia stabilne warunki zatrudnienia i przestrzega zasad opisanych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony” (2018: n=1072, 2022: n=806, 2026: n=472). The PW provides stable employment conditions and adheres to the rules described in the EU Directive on fixed-term employment.	21
Rysunek 18 Ocena stwierdzenia „Zasady obowiązujące w PW obligują przełożonego do wspierania rozwoju naukowego jego podwładnych” (2018: n=1072, 2022: n=806, 2026: n=472). The rules applicable at PW oblige the employees at managerial level to support the scientific development of members of their team.....	22
Rysunek 19 Ocena stwierdzenia „PW wspiera rozwój kariery pracowników zapewniając możliwość stałego rozwoju zawodowego, np. poprzez dostęp do szkoleń, seminariów i innych form podnoszenia kwalifikacji” (2018: n=1072, 2022: n=806, 2026: n=472). The PW supports the career development of employees by providing opportunities for continuous professional development.	23
Rysunek 20 Ocena stwierdzenia „Narzędzia wspierające rozwój naukowy w PW są odpowiednio zróżnicowane i stale rozwijane” (2026: n=472). Tools supporting scientific development at PW are appropriately diversified and continuously developed.	24

