

ANALIZA ANKIET

W ramach diagnozy stanu przestrzegania Europejskiej Karty Naukowca w Instytucie Dendrologii Polskiej Akademii Nauk przygotowano ankietę z pytaniami skierowanymi do pracowników naukowych na wszystkich etapach rozwoju kariery naukowej (R1-R4). Ankieta została przygotowana zarówno w wersji elektronicznej, jak i drukowanej, z zapewnieniem całkowitej anonimowości respondenta, z możliwością wprowadzania uwag/komentarzy dla każdego ze stwierdzeń.

Ankieta została przesłana do wszystkich pracowników i doktorantów zatrudnionych w Instytucie, którzy prowadzą działalność naukową i podlegają ocenie aktywności pracownika naukowego (R1-R4). Aktualnie (stan na luty 2026 r.) w Instytucie zatrudnionych jest 46 pracowników naukowych oraz 7 doktorantów. Metryczka zawierała pytania dotyczące płci (K – kobieta, M – mężczyzna, NP – Nie chcę podawać), wieku (do 35 lat i powyżej 35 lat) oraz stanowiska (pracownik naukowy lub badawczo-naukowy, pracownik inżynieryjny, doktorant).

Otrzymano ankiety od 33 osób, jednakże jedna ankieta (M, wiek >35 lat) nie zawierała odpowiedzi na żadne z zadanych pytań, kolejna nie zawierała uzupełnionej metryczki, w konsekwencji obydwie ankiety zostały wykluczone w dalszej analizie szczegółowej wyników. Ostateczna analiza obejmuje zatem wyniki z 31 ankiet, w tym otrzymane od 17 kobiet (K), 10 mężczyzn (M) oraz 4 osób, które nie podały informacji o płci (NP) (**Tabela 1**).

W 8 ankietach, poza zaznaczeniem odpowiedzi, zawarte zostały także dodatkowe komentarze.

Najwięcej osób, które wypełniły ankietę, znajduje się w przedziale wiekowym powyżej 35 lat (**75%**, 12 kobiet – K, 8 mężczyzn – M, 3 osoby – NP). Ankietę wypełniło 8 osób wieku poniżej 35 lat (5K, 2M, 1 NP), w tym jedna doktorantka.

Tabela 1. Liczba osób, które wypełniły ankietę, z podziałem na wiek i stanowisko oraz deklarowaną płeć

Przedział wiekowy	Do 35 lat	Powyżej 35 lat	Suma
Kobiety/st. doktorant (K)	1	0	1
Kobiety/st. naukowe (K)	4	11	15
Kobiety/st. inżynieryjne (K)	0	1	1
Mężczyźni/ st. doktorant (M)	0	0	0
Mężczyźni/ st. naukowe (M)	1	8	9
Mężczyźni/ st. inżynieryjne (M)	1	0	1
Nie chcę podawać/st. naukowe	1	3	4
Łącznie	8	23	31

W ankiecie zadano pracownikom 20 pytań (zagadnień w formie stwierdzeń) w podziale na następujące filary:

I – etyka, rzetelność, aspekty płci i otwarta nauka – 8 pytań,

II – ocena i rekrutacja naukowców oraz postęp w karierze – 4 pytania,

III – warunki pracy i praktyki – 4 pytania,

IV – kariera naukowa i rozwój talentów – 4 pytania,

aby ocenić, jak pracownicy oceniają poziom przestrzegania Europejskiej Karty Naukowca w Instytucie Dendrologii PAN. Poniżej przedstawiono omówienie wyników ankiety, analizując odpowiedzi na każde z pytań.

Filar I – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

1. Ankieta rozpoczyna się od pytania dotyczącego **etyki i rzetelności badawczej**. Wśród 31 ankietowanych, 83,9% (26 osób, w tym 14K i 9M, 3NP) stwierdziło, że w pełni lub częściowo się zgadza z faktem, że: (1) w Instytucie przestrzegane są normy etyczne wynikające z regulacji krajowych i wewnętrznych, a prowadzone badania realizowane są z zachowaniem norm etycznych; (2) w Instytucie wdrożone są mechanizmy identyfikacji, zgłaszania i postępowania w przypadku nierzetelności badawczej; (3) w Instytucie, zgodnie z regulacjami krajowymi, wyznaczona jest bezstronna osoba, która rozpatruje skargi/apelacje naukowców (rzecznik dyscyplinarny i komisja dyscyplinarna) (**Tabela 2**).

2. Wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące **wolności badań naukowych**. Wśród 31 ankietowanych, prawie wszyscy respondenci (96,8%; 30 osób, w tym 17K, 9M, 4NP) stwierdzili, że w pełni lub częściowo zgadzają się z faktem, że w Instytucie: (1) pracownik ma wpływ na to, czym będzie zajmował się w badaniach naukowych; (2) przestrzegana jest zasada wolności wyboru tematyki badawczej i metodologii; (3) Instytut umożliwia rozpowszechnianie wyników badań, a w stosownych przypadkach, w miarę możliwości finansowych, wspomaga ich komercjalizację; (4) Instytut zapewnia stymulujące środowisko badań i rozwoju naukowego (możliwość nawiązywania współpracy, aparatura badawcza, nagrody); (5) naukowcy mają prawo do upowszechniania wyników swoich badań (**Tabela 3**).

3. Wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące **otwartej nauki, w tym nauki obywatelskiej**. Wśród 31 ankietowanych, wszyscy (100%, 17K, 10M, 4NP) respondenci stwierdzili, że w pełni lub częściowo zgadzają się z faktem, że: (1) Instytut umożliwia działania mające na celu prezentację działalności naukowej ogółowi społeczeństwa (popularyzacja nauki); (2) Instytut zachęca naukowców do popularyzacji nauki, współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym, komunikowania wyników badań w sposób rzetelny i zrozumiały dla odbiorców spoza środowiska naukowego (**Tabela 4**).

4. Wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące **równouprawnienia płci**. Wśród 31 ankietowanych, prawie wszyscy – za wyjątkiem jednego – respondenci (96,8%, w tym 17K, 9M, 4NP) stwierdzili, że w pełni lub częściowo zgadzają się z faktem, że: (1) Instytut posiada wewnętrzne regulacje obejmujące przeciwdziałanie dyskryminacji; (2) Instytut nie dyskryminuje naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, religię, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne, warunki społeczne czy ekonomiczne; (3) Instytut stara się zapewnić reprezentatywną równowagę płci na każdym szczeblu kadry naukowej, włączając kierowników i kadrę zarządzającą, jak również członków powoływanych Komisji; (4) Instytut wdraża działania mające na celu wprowadzenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (**Tabela 5**).

5. Wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące **uwzględniania różnorodności**. Wśród 31 ankietowanych, 90,3% (28 osób, w tym 15K, 9M, 4NP) respondentów stwierdziło, że: (1) Instytut zapewnia równe traktowanie pracowników niezależnie od wieku, płci, pochodzenia i innych uprzedzeń; (2) Instytut przyjął procedury zgłaszania przypadków nierównego traktowania, dyskryminacji oraz mobbingu (**Tabela 6**).

6. Wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące **naukowca, w tym profesjonalnego podejścia i odpowiedzialności**. Wśród 31 ankietowanych, 87,1% (27 osób, w tym 15K, 8M, 4NP) respondentów stwierdziło, że: (1) w Instytucie przestrzegana jest zasada poszanowania praw własności

intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z innymi naukowcami; (2) podejmowane w Instytucie badania mają istotne znaczenie dla społeczeństwa; (3) naukowcy znają cele strategiczne Instytutu, mechanizmy finansowania badań oraz zasady etyczne związane z realizacją badań (**Tabela 7**).

7. Wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące **swobodnego przepływu naukowców**. Wśród 31 ankietowanych, 87,1% (27 osób, w tym 16K, 8M, 3NP) respondentów stwierdziło, że: (1) Instytut docenia wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, wewnątrz- i międzydyscyplinarnej oraz wirtualnej; (2) wspiera naukowców przyjeżdżających do Instytutu i stymuluje mobilność zatrudnionych naukowców; (3) w Instytucie wdrożone są instrumenty administracyjne umożliwiające przenoszenie projektów i pracowników, w tym ich ubezpieczenia społecznego (**Tabela 8**).

8. Wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące **zrównoważonej realizacji działań badawczych**. Wśród 31 ankietowanych, 67,7% (21 osób, w tym 12K, 7M, 2NP) respondentów stwierdziło, że: (1) w Instytucie promowana jest kultura zrównoważonego zarządzania badaniami oraz prowadzone są szkolenia i mentoring w tym zakresie; (2) prowadzenie badań jest zgodne z wytycznymi karty zielonych działań MSCA Komisji Europejskiej. Pozostali respondenci wskazali na brak wiedzy (25,8%; 8 osób, w tym 3K, 3M, 2NP) w tym zakresie lub nie zgodziło się z tym stwierdzeniem (6,5%; 2K) (**Tabela 9**).

Filar II – OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

9. Prawie wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące **oceny naukowców**. Wśród 30 ankietowanych, 80,0% (24 osoby, w tym 14K, 6M, 4NP) respondentów stwierdziło, że: (1) Instytut prowadzi ocenę działalności zawodowej naukowców zgodnie z wytycznymi krajowymi; (2) Instytut ocenia odpowiednie kwalifikacje merytoryczne naukowców na poszczególne stanowiska; (3) Instytut ma procedury doceniania wkładu merytorycznego naukowców w formie nagród; (4) Instytut premiuje badania związane z otwartą nauką i wpływem wyników badań na społeczeństwo. Pozostali respondenci wskazali na brak wiedzy (10%; 3 osoby, w tym 2K, 1M) w tym zakresie lub nie zgodziło się z tym stwierdzeniem (10%; 3 osoby, w tym 1K, 2M) (**Tabela 10**).

10. Wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące **rekrutacji, w tym odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów, stażu pracy**. Wśród 31 ankietowanych, 83,9% (26 osób, w tym 14K, 8M, 4NP) respondentów stwierdziło, że: (1) Instytut jasno określa standardy przyjmowania naukowców na poszczególne stanowiska, w zależności od etapu rozwoju kariery naukowej; (2) Instytut zapewnia otwarte i przejrzyste procedury rekrutacji, które są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym; (3) są one dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska, a ogłoszenia zawierają dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz warunków pracy i perspektyw rozwoju zawodowego; (4) Instytut informuje potencjalnych kandydatów o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru i liczbie dostępnych stanowisk; (5) po zakończeniu procesu rekrutacji wszyscy kandydaci informowani są o mocnych i słabych stronach ich podań (**Tabela 11**).

11. Wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące **doboru kadr, w tym niedyskryminacji**. Wśród 31 ankietowanych, 87,1% (27 osób, w tym 15K, 8M, 4NP) respondentów stwierdziło, że: (1) Instytut zapewnia, by członkowie komisji dokonującej doboru kandydatów reprezentowali różnorodne doświadczenia i kwalifikacje; (2) skład komisji wykazuje odpowiednią

równowagę płci; (3) w procesie doboru kadr Instytut bierze pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów (działalność naukową, dydaktyczną, innowacyjną, upowszechnianie nauki) (**Tabela 12**).

12. Prawie wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące postępu w karierze, w tym współautorstwa, uznawania doświadczenia w zakresie mobilności. Wśród 30 ankietowanych, 80,0% (24 osoby, w tym 12K, 8M, 4NP) respondentów stwierdziło, że: (1) Instytut zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji zawodowych wszystkich naukowców, opartą nie tylko na wskaźnikach, lecz na całym dorobku zawodowym (także kwalifikacje nieformalne, włączając w to międzynarodową mobilność naukowców; (2) procedury i praktyki w Instytucie zapewniają, iż każdy naukowiec powinien być wymieniony jako współautor w kontekście rzeczywistego wkładu w tworzenie pracy, patentu. Pozostali respondenci wskazali na brak wiedzy (13,3%; 4 osoby, w tym 3K, 1M) w tym zakresie lub nie zgodziło się z tym stwierdzeniem (6,7%; 2 osoby, w tym 1K, 1M) (**Tabela 13**).

Filar III – WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

13. Wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące warunków pracy, finansowania i wynagrodzenia, w tym środowiska badań naukowych, skarg/apelacji, uczestnictwa w zarządzaniu organizacją, finansowaniem i wynagrodzeniami. Wśród 31 ankietowanych, 93,5% (29 osób, w tym 15K, 10M, 4NP) respondentów stwierdziło, że: (1) Instytut zapewnia, w miarę możliwości, stabilne warunki zatrudnienia (umowa o pracę), zgodnie z regulacjami krajowymi; (2) Instytut zapewnia na każdym etapie kariery naukowej warunki finansowania zgodne z regulacjami krajowymi i wewnętrznymi; (3) Instytut zapewnia elastyczne warunki pracy naukowców, w tym osób z niepełnosprawnościami, aby osiągnąć efektywne wyniki badań jednocześnie umożliwiając kobietom i mężczyznom godzenie życia rodzinnego i zawodowego (elastyczne godziny pracy, praca w niepełnym wymiarze godzin, telepraca, praca zdalna); (4) Instytut posiada ciało regularnie spotykające się z Dyrekcją, w skład którego wchodzi przedstawiciele naukowców na wszystkich etapach kariery (**Tabela 14**).

14. Wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące stabilności zatrudnienia. Wśród 31 ankietowanych, 83,9% (26 osób, w tym 13K, 9M, 4NP) respondentów stwierdziło, że: (1) Instytut zapewnia, w miarę możliwości, stabilne warunki zatrudnienia (umowa o pracę), zgodnie z regulacjami krajowymi; (2) naukowcy na wczesnym etapie kariery są informowani o możliwościach kariery w środowisku naukowym oraz poza nim, dzięki czemu mają szeroki zakres możliwości rozwoju zawodowego (**Tabela 15**).

15. Wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące zobowiązań wynikających z umowy lub przepisów. Wśród 31 ankietowanych, 87,1% (27 osób, w tym 15K, 8M, 4NP) respondentów stwierdziło, że: (1) w Instytucie przestrzegane są przepisy dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa pracy; (2) Instytut umożliwia tworzenie kopii zapasowych uzyskanych danych i stosuje przepisy w zakresie ochrony i poufności danych (**Tabela 16**).

16. Prawie wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące upowszechniania i wykorzystania wyników, w tym aktywów intelektualnych i zaangażowania społecznego. Wśród 30 ankietowanych, 83,3% (25 osób, w tym 15K, 7M, 3NP) respondentów stwierdziło, że: (1) zgodnie z regulaminem własności intelektualnej Instytut zapewnia, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali korzyści z wykorzystywania swoich wyników badań poprzez właściwą ochronę

praw własności intelektualnej. Pozostali respondenci wskazali na brak wiedzy (13,3%; 4 osoby, w tym 1K, 2M, 1NP) w tym zakresie lub nie zgodziło się z tym stwierdzeniem (3,3%; 1M) (**Tabela 17**).

Filar IV – KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

17. Wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące **oceny różnorodnych karier naukowych**. Wśród 31 ankietowanych, 64,5% (20 osób, w tym 11K, 6M, 3NP) respondentów stwierdziło, że: (1) w procesie doboru kadr Instytut bierze pod uwagę inną działalność naukowców, mającą znaczenie w kontekście stanowiska, o które się ubiega, w okresie przerwy od pracy naukowej i traktuje ją jako wartość dodaną. Pozostali respondenci wskazali na brak wiedzy (32,3%; 10 osób, w tym 5K, 4M, 1NP) w tym zakresie lub nie zgodziło się z tym stwierdzeniem (3,2%; 1M) (**Tabela 18**).

18. Wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące **rozwoju kariery zawodowej i doradztwa zawodowego**. Wśród 31 ankietowanych, 87,1% (27 osób, w tym 15K, 9M, 3NP) respondentów stwierdziło, że: (1) Instytut umożliwia rozwój zawodowy i stały rozwój kwalifikacji poprzez organizację warsztatów i szkoleń; (2) Instytut umożliwia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej doradztwo zawodowe dotyczące rozwoju kariery (**Tabela 19**).

19. Wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące **ustawicznego rozwoju zawodowego, w tym dostępu do szkoleń naukowych oraz możliwości stałego rozwoju zawodowego, walidacji umiejętności, nauczania**. Wśród 31 ankietowanych, 87,1% (27 osób, w tym 14K, 9M, 4NP) respondentów stwierdziło, że: (1) Instytut postrzega nauczanie jako istotny sposób rozpowszechniania wiedzy i uznaje to za cenną opcję rozwoju kariery naukowej; (2) Instytut umożliwia aktualizowanie i poszerzanie zakresu umiejętności naukowców poprzez szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy on-line; (3) Instytut zapewnia sprawiedliwą ocenę nabytych przez pracowników, zarówno podczas szkolenia formalnego, jak i nieformalnego, umiejętności (**Tabela 20**).

20. Wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące **nadzoru naukowego i mentoringu, w tym relacji z opiekunami naukowymi, wsparcia starszych pracowników naukowych**. Wśród 31 ankietowanych, 61,3% (19 osób, w tym 14K, 9M, 4NP) respondentów stwierdziło, że: (1) w Instytucie jest wyznaczona osoba, do której mogą się zgłaszać młodzi naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków; (2) pełni ona również funkcję doradczą w kwestii rozwoju kariery i pozyskiwania funduszy na badania; (3) Instytut posiada strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, zgodną z regulacjami krajowymi (R1-R4); (4) doświadczeni naukowcy pełnią rolę opiekunów, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menadżerów lub popularyzatorów nauki w stosunku do mniej doświadczonej kadry. Pozostali respondenci wskazali na brak wiedzy (22,6%; 7 osób, w tym 5K, 2M) w tym zakresie lub nie zgodziło się z tym stwierdzeniem (16,1%; 5 osób, w tym 3K, 2M) (**Tabela 21**).

Lista zamieszczonych w ankietach uwag, komentarzy, sugestii:

Filar I – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

Etyka i rzetelność: 1) Nie wiem, czy jest wyznaczona osoba – jeśli tak, nie wiem kto to jest. Co do etyki prowadzonych badań itd. – brak uwag.

Wolność badań naukowych: 1) Bardzo jestem zadowolony z tego, że Pan Dyrektor opłaca open access artykułów naukowych z zakończonych projektów. System premiowania za publikacje jest bardzo motywujący i dla wszystkich taki sam.

Otwarta nauka: 1) Ilość pomysłów dotyczących popularyzacji wyników naszych badań jest bardzo duża, wszystko jest przygotowane i przemyślane przez Dyrektora, jasno omówione. Wiele z tych pomysłów jest naprawdę super, szczególnie leśnicy, konferencje i filmy oraz wykłady poniedziałkowe online.

Równouprawnienie płci: 1) W Instytucie dominują kobiety; **2)** W relacjach dyrekcja-pracownicy nie ma żadnych problemów. Wszyscy są traktowani tak samo. Trochę gorzej jest między pracownikami, bo tutaj zdarzają się niemiłe zachowania. Nie podoba mi się zachowanie (*tutaj podano imię i nazwisko pracownika, który/która*) potrafi ostro krytykować pracowników naukowych Instytutu i dyrekcję. Ale to jest margines, bo generalnie ludzie są bardzo życzliwi. Miałem dwie trudne sytuacje w Instytucie i dyrektor rozwiązał je od ręki a sprawa się uspokoiła.

Uwzględnienie różnorodności: 1) W Instytucie szeroko znane są sygnały dotyczące nierównego traktowania pracowników, przejawiającego się m.in. utrudnianiem awansu, ograniczaniem możliwości zatrudnienia na adekwatnych stanowiskach oraz brakiem wynagrodzenia odpowiadającego kwalifikacjom i faktycznemu wkładowi w działalność jednostki. Tego typu praktyki mają dla pracowników charakter poniżający i demotywujący. W mojej ocenie decyzje w tych obszarach zbyt często nie są oparte na jasnych, mierzalnych kryteriach oraz transparentnej, obiektywnej ocenie aktywności i osiągnięć. Konieczne jest wprowadzenie przejrzystych zasad, udokumentowanych uzasadnień decyzji kadrowych oraz skutecznych mechanizmów odwoławczych.

Swobodny przepływ naukowców: 1) I strongly recommend (obviously depending on funding availability) that an abroad internship of at least 3 months would become mandatory as a part of each PhD student programme. This practice is already established in many other EU countries and it is fundamental for empowering the research skills of young researchers; **2)** Bardzo się cieszę z tego, że Dyrektor pomaga w sfinansowaniu udziałów w konferencjach, opłaca wyjazdy krajowe i zagraniczne. Super decyzją było opłacenie wszystkim chętnym wyjazdu na zjazd PTB do Katowic. Dzięki temu można było nawiązać wiele ważnych kontaktów.

Zrównoważona realizacja działań badawczych: 1) Pracownicy nie zostali poinformowani o istnieniu zielonej karty MSCA, a co dopiero szkoleni w obszarach i zasadach w niej zawartych; **2)** szkolenia tak, reszty nie ma.

Filar II – OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

Ocena naukowców: **1)** W 100%. Ocena pracowników przez Radę naukową jest bardzo klarowna, wymagania są bardzo czytelne. Na poszczególne stanowiska naukowe są jasne kryteria oceny. Otwarte konkursy są bardzo dobrym rozwiązaniem bo wygrywa najlepszy. Dyrekcja szanuje nie tylko profesorów ale także młodszych naukowców po doktoracie. Sposób premiowania za osiągnięcia jest bardzo jasny. Dyrektor docenia każde zaangażowanie w prace, wypłaca premie specjalne za zaangażowanie. Mam znajomych w innych instytutach i tam nie ma premii za publikacje i inne aktywności a u nas są od wielu lat, zawsze dyrektor znajduje na to pieniądze, chociaż czasami mówi, że może ich nie być; **2)** W praktyce decyzje o możliwości zatrudnienia na określonych stanowiskach mają charakter uznaniowy i są skoncentrowane w rękach Dyrektora, przy braku przejrzystych zasad. Niezbędne jest wdrożenie transparentnego procesu; **3)** Może premiuje, ale nie znane są mi procedury, na podstawie których przyznawane są nagrody; **4)** nie ma procedur, żadnych regulacji jak docenić wkład merytoryczny i nagrodzić.

Rekrutacja: **1)** Konkursy są bardzo jasne, kryteria są takie same od wielu lat. Konkursy są uczciwe, jak kryteria są nie spełnione to nie ma szans by komisja rekomendowała zatrudnienie. Komisje są różnie dobierane, zawsze zastępcy dyrektora odpowiadają za prace komisji. Nie wiem, czy przesyłane są informacje o słabych i mocnych stronach, słyszałem tylko, że tak trzeba robić, to pewnie można sprawdzić w kadrach; **2)** W Instytucie występuje poważny problem niespójności między kwalifikacjami a zajmowanymi stanowiskami. Zdarza się, że osoby posiadające tytuł profesora są zatrudniane na stanowisku adiunkta, mimo że aktywnie pozyskują dla Instytutu środki finansowe w formie grantów oraz angażują się w opiekę naukową i rozwój młodszej kadry. Taka praktyka może być postrzegana jako nierówne traktowanie i nie znajduje przekonującego uzasadnienia merytorycznego. W mojej ocenie wymaga to pilnego wyjaśnienia, ujednolicenia zasad oraz wprowadzenia transparentnych kryteriów przypisywania stanowisk i awansów; **3)** nie ma regulaminu z jasno sprecyzowanymi wymaganiami na określone stanowisko.

Dobór kadr: **1)** To prawda. Dyrektor dobiera członków komisji, są tam osoby z różnym wykształceniem i na różnych etapach pracy zawodowej, różne płcie. Autoreferaty dla kandydatów na stanowiska naukowe dają możliwość pokazania całego dorobku naukowego. Komisja zadaje sensowne pytania, na mojej było bardzo miło chociaż się denerwowałem; **2)** Niestety występują praktyki, które można ocenić jako dyskryminacyjne lub prowadzące do nierównego traktowania. Oczekuję, że Dyrekcja podejmie zdecydowane działania naprawcze i prewencyjne oraz zapewni realną odpowiedzialność i standardy w tym obszarze.

Postęp w karierze: **1)** Jak wyżej - brak transparentności w awansach zawodowych. Obecnie brakuje czytelnych i powszechnie komunikowanych kryteriów awansów zawodowych, co może rodzić poczucie niesprawiedliwości i obniżać motywację. **2)** W przypadku popularyzacji nauki liczy się tylko pierwszy autor.

Filar III – WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

Warunki pracy: **1)** obserwuję znaczącą poprawę w tym obszarze; **2)** Doktoranci są traktowani po macoszemu. Nie mają dostępu do większości benefitów, które dostępne są dla doktorantów w innych instytutach; **3)** Warunki pracy są bardzo stabilne. Są umowy o pracę i to na czas nieokreślony dosyć szybko. Dyrektor docenia zaangażowanie pracowników. Jak ma wątpliwości to wszystko wyjaśnia. Wynagrodzenia nie są wysokie bo tak jest w PANie, ale są wyższe niż u moich znajomych na tym samym

stanowisku. Do tego są różne premie za publikacje i premie specjalne. Dyrektor kilka razy mówił o tym z czego się biorą nasze pensje i jak się je wylicza. Do pensji można mieć dodatki z grantów, Instytut tych pieniędzy nie zabiera, a wiem, że w innych Instytutach bywa różnie, często pieniądze z grantu finansują po prostu podstawową pensję. U nas tak nie jest. Są godziny stałe pracy, ale nie ma problemów ze zmianami. Praca zadaniowa jest super pomysłem, bez problemu Dyrektor się zgadza, ale sprawdza co się w tym czasie robiło i nie jak coś nie gra, to się dalej nie zgadza. Dyrektor często mówi o sprawach bieżących na spotkaniach ze wszystkim naukowcami, nie tylko na kolegiach dla kierowników; **4)** W ostatnim czasie wprowadzono wiele zmian na plus, w tym możliwość pracy zadaniowej, co wyraźnie poprawiło warunki pracy; **5)** Nie wiem, co to za ciało, o którym mowa w ostatnim zdaniu; **6)** nie ma "ciała" składającego się z przedstawicieli naukowców na wszystkich etapach kariery.

Stabilność zatrudnienia: **1)** Warunki są bardzo stabilne, są umowy o pracę; **2)** Należy docenić starania Dyrektora w zakresie pozyskiwania dodatkowych środków na finansowanie jednostki z Ministerstwa. Jednocześnie widocznym wyzwaniem pozostaje obszar polityki kadrowej i utrzymania kluczowych pracowników naukowych. W ostatnim czasie z Instytutu odeszli bardzo dobrzy naukowcy, którzy w dużej części skutecznie pozyskują i realizują granty w innych jednostkach. W kontekście ograniczonej liczby osób w Instytucie, które mają doświadczenie i kompetencje umożliwiające skuteczne aplikowanie o granty, zjawisko to może osłabiać potencjał rozwojowy jednostki. Warto również zwrócić uwagę na potrzebę wzmocnienia realnego zaangażowania w działania grantowe w całej kadrze, w tym na najlepiej płatnych stanowiskach, tak aby podejmowane aktywności przekładały się na mierzalne rezultaty, a nie były działaniami pozorowanymi.

Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów: **1)** Nasz bhp-owiec jest super konkretny i nigdy nie odpuszcza. Nigdy nikt mi nie kazał pracować w warunkach, które mogłyby być niebezpieczne. Kiedy się zgłasza jakieś problemy, administracja zajmuje się sprawą od ręki; **2)** Nie mam wiedzy na temat możliwości tworzenia kopii zapasowych danych na poziomie Instytutu.

Upowszechnianie i wykorzystanie wyników: **1)** Jest taki regulamin i niedawno musieliśmy potwierdzać, że go znamy i czytaliśmy.

Filar IV - KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

Rozwój kariery zawodowej i doradztwo zawodowe: **1)** Ostatnio dyrektor robi wiele szkoleń, są bardzo pomocne. Najlepsze były z mobbingu i komunikacji oraz z AI.; **2)** Instytut daje możliwości szkoleń, nie wiem nic na temat form doradztwa zawodowego poza standardową ścieżką kariery naukowej; **3)** nigdy nie doradzano mi w kwestii rozwoju kariery.

Ustawiczny rozwój: **1)** Takich szkoleń jest dużo. W pracy można też skorzystać z innych bezpłatnych szkoleń, nie organizowanych przez Instytut, ale bez problemu w godzinach pracy.

Nadzór naukowy i mentoring: **1)** Taką osobą jest promotor (albo były promotor) lub kierownik zakładu. Nie ma problemu, by skorzystać z pomocy innych osób. Od doświadczonych naukowców w Instytucie można się dużo nauczyć. Jak jest jakiś problem to można też pójść bezpośrednio do dyrektora albo Pań wicedyrektor i chętnie pomogą.

Filar I – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

Tabela 2. Stwierdzenie 1: Etyka i rzetelność badawcza

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	1	0	4	1	0	0	0	0	0	4	5	2	0	0	17
częściowo się zgadzam	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	1	1	0	9
nie wiem	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	4
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	8	3	1	0	31

Tabela 3. Stwierdzenie 2: Wolność badań naukowych

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	1	0	3	1	1	0	0	0	0	8	6	2	1	0	23
częściowo się zgadzam	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	2	1	0	0	7
nie wiem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	8	3	1	0	31

Tabela 4. Stwierdzenie 3: Otwarta nauka

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	1	0	4	1	1	0	1	0	0	10	8	3	1	0	30
częściowo się zgadzam	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
nie wiem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	8	3	1	0	31

Tabela 5. Stwierdzenie 4: Równouprawnienie płci

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	0	0	1	1	1	0	0	0	0	8	6	2	1	0	20
częściowo się zgadzam	1	0	3	0	0	0	0	0	0	3	2	1	0	0	10
nie wiem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	8	3	1	0	31

Tabela 6. Stwierdzenie 5: Uwzględnianie różnorodności

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	0	0	1	1	1	0	0	0	0	7	4	3	1	0	18
częściowo się zgadzam	1	0	3	0	0	0	0	0	0	2	4	0	0	0	10
nie wiem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	8	3	1	0	31

Tabela 7. Stwierdzenie 6: Naukowiec, w tym profesjonalne podejście i odpowiedzialność

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	0	0	3	1	1	0	0	0	0	5	4	3	0	0	17
częściowo się zgadzam	1	0	1	0	0	0	0	0	0	4	3	0	1	0	10
nie wiem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	8	3	1	0	31

Tabela 8. Stwierdzenie 7: Swobodny przepływ naukowców

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	0	0	1	1	1	0	0	0	0	7	4	2	1	0	17
częściowo się zgadzam	1	0	3	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	10
nie wiem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	8	3	1	0	31

Tabela 9. Stwierdzenie 8: Zrównoważona realizacja działań badawczych

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	0	0	4	1	0	0	0	0	0	5	3	2	0	0	15
częściowo się zgadzam	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	6
nie wiem	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	2	1	1	0	8
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	8	3	1	0	31

Filar II – OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

Tabela 10. Stwierdzenie 9: Ocena naukowców

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	0	0	4	1	0	0	0	0	0	6	4	2	1	0	18
częściowo się zgadzam	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	1	1	0	0	6
nie wiem	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	3
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	7	3	1	0	30

Tabela 11. Stwierdzenie 10: Rekrutacja, w tym odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów, staż pracy

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	0	0	4	1	1	0	0	0	0	7	4	2	1	0	20
częściowo się zgadzam	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0	0	6
nie wiem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	3
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	8	3	1	0	31

Tabela 12. Stwierdzenie 11: Dobór kadr, w tym niedyskryminacja

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	0	0	4	1	1	0	0	0	0	6	5	3	1	0	21
częściowo się zgadzam	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	0	6
nie wiem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	8	3	1	0	31

Tabela 13. Stwierdzenie 12: Postęp w karierze, w tym współautorstwo, uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	0	0	3	1	0	0	0	0	0	4	4	2	0	0	14
częściowo się zgadzam	0	0	1	0	1	0	0	0	0	4	3	1	0	0	10
nie wiem	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	4
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	8	3	0	0	30

Filar III – WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

Tabela 14. Stwierdzenie 13: Warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenie

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	0	0	2	1	0	0	0	0	0	6	4	2	1	0	16
częściowo się zgadzam	1	0	2	0	1	0	1	0	0	3	4	1	0	0	13
nie wiem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	8	3	1	0	31

Tabela 15. Stwierdzenie 14: Stabilność zatrudnienia

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	0	0	1	1	1	0	0	0	0	7	5	2	1	0	18
częściowo się zgadzam	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0	0	8
nie wiem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
nie zgadzam się	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	3
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	8	3	1	0	31

Tabela 16. Stwierdzenie 15: Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	1	0	4	1	1	0	0	0	0	7	4	3	0	0	21
częściowo się zgadzam	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	1	0	6
nie wiem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	8	3	1	0	31

Tabela 17. Stwierdzenie 16: Upowszechnianie i wykorzystywanie wyników, w tym aktywa intelektualne i zaangażowanie społeczne

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	1	0	4	1	1	0	0	0	0	7	5	2	1	0	22
częściowo się zgadzam	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3
nie wiem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	4
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	10	8	3	1	0	30

Filar IV – KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

Tabela 18. Stwierdzenie 17: Ocena różnorodnych karier naukowych

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	1	0	4	1	1	0	0	0	0	3	4	2	0	0	16
częściowo się zgadzam	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	4
nie wiem	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4	3	1	1	0	10
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	8	3	1	0	31

Tabela 19. Stwierdzenie 18: Rozwój kariery naukowej i doradztwo zawodowe

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	2	0	1	0	8
częściowo się zgadzam	1	0	4	0	1	0	0	0	0	5	6	2	0	0	19
nie wiem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	3
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	8	3	0	0	31

Tabela 20. Stwierdzenie 19: Ustawiczny rozwój zawodowy, w tym dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego, walidacja umiejętności, nauczanie

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	0	0	3	1	1	0	0	0	0	4	5	0	1	0	15
częściowo się zgadzam	1	0	1	0	0	0	0	0	0	4	3	3	0	0	12
nie wiem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	8	3	1	0	31

Tabela 21. Stwierdzenie 20: Nadzór naukowy i mentoring, w tym relacje z opiekunem naukowym, wsparcie starszych pracowników naukowych

Wiek i stanowisko	do 35 lat							powyżej 35 lat							Suma
	stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		stanowisko doktorant		stanowisko naukowe			stanowisko inżynieryjne		
Płeć	K	M	K	M	NP	K	M	K	M	K	M	NP	K	M	
w pełni się zgadzam	0	0	1	1	0	0	0	0	0	4	2	2	1	0	11
częściowo się zgadzam	1	0	2	0	1	0	0	0	0	0	3	1	0	0	8
nie wiem	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	0	7
nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	1	0	0	0	5
Łącznie	1	0	4	1	1	0	1	0	0	11	8	3	1	0	31