



**54%**  
pracuje zdalnie

całkowicie zdalnie  
częściowo/ sam decyduje kiedy  
częściowo/ pracodawca decyduje kiedy

12%  
14%  
**28%**

**57%**  
nie obawia się  
utruty pracy  
w najbliższych 6 mc

obniżenie wynagrodzenia 34%  
wstrzymanie podwyżek i premii 29%  
obniżenie wymiaru czasu pracy 25%  
rozszerzenie zakresu obowiązków 18%  
obniżenie wydatków na szkolenia 14%  
redukcja benefitów pracowniczych 14%  
przeniesienie do innego działu/stanowisko 9%



**PRACOWNICY**

## Perspektywy

rozwoju pracy zdalnej  
w Pomorskiem

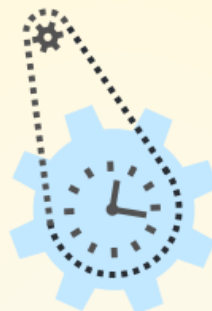
– nowe modele pracy oraz wyzwania  
i potrzeby pracodawców i pracowników  
Gdańsk, 2020 r.

## WYNIKI BADAŃ

WUP  
GDANSK



zwiększenie efektywności pracowników  
w trybie pracy zdalnej



## PRACODAWCY



**62%**  
doświadczono  
zmian w związku  
z covid-19

**41%**  
wstrzymanie podwyżek  
i premii

**41%**  
obniżenie wydatków  
na szkolenia

**18%**  
obniżenie wymiaru  
czasu pracy

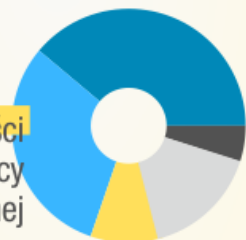
**13%**  
redukcja benefitów  
poprzacupowych

**10%**  
obniżenie wynagrodzenia

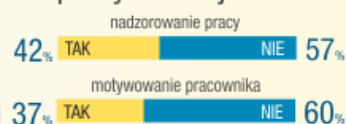
zmiana  
zatrudnienia  
od początku pandemii



możliwości  
pracy  
zdalnej



napotkane trudności  
w pracy zdalnej



wygoda/ możliwość  
skupienia się na pracy  
zdalnej



33% pracuje z co najmniej  
jedną osobą uczącą się  
zdalnie w szkole  
podstawowej  
20% pracuje z co najmniej  
jedną osobą uczącą się  
zdalnie w szkole  
ponadpodstawowej  
lub wyższej  
pracuje z co najmniej  
jedną osobą również  
pracującą zdalnie  
16% pracuje zdalnie  
samemu

**83%**



### stanowisko pracy

posiada biurko/  
stół tylko  
do pracy zdalnej 57%



4% łóżko/  
kanapa

stół służący też  
do innych rzeczy 29%



6% blat  
w kuchni

**67%**

Może zamknąć  
drzwi w miejscu,  
w którym pracuje

### Rozwijanie modelu pracy zdalnej po pandemii

