

# Raport o pracy zdalnej w polskiej branży gier

Dokument prezentuje wyniki ankiety przeprowadzonej między 25.08 a 30.09.2022.

## Metodologia

Badanie opiera się o ankietę internetową, zbierającą dane o trybie pracy — stacjonarnej, m zdalnej lub hybrydowej — jak i jego kontekście: segmencie działania firmy, stażu pracy, specjalizacji, typie umowy, miejscu pracy i zamieszkania osoby ankietowanej.

Ankieta była dostępna na Facebooku, LinkedIn, grupach i forach internetowych dla twórców gier, oraz propagowana kanałami prywatnymi przez osoby ankietowane.

Przez czas badania spłynęło 618 ankiet, które są podstawą prezentowanych wyników.

Zgodnie z przygotowywanym przez Games Industry Conference *Raportem o stanie branży* za 2021, w polskim gamedevie pracuje 12-15 tys osób, ankieta objęła więc ok 4-5% badanej populacji.

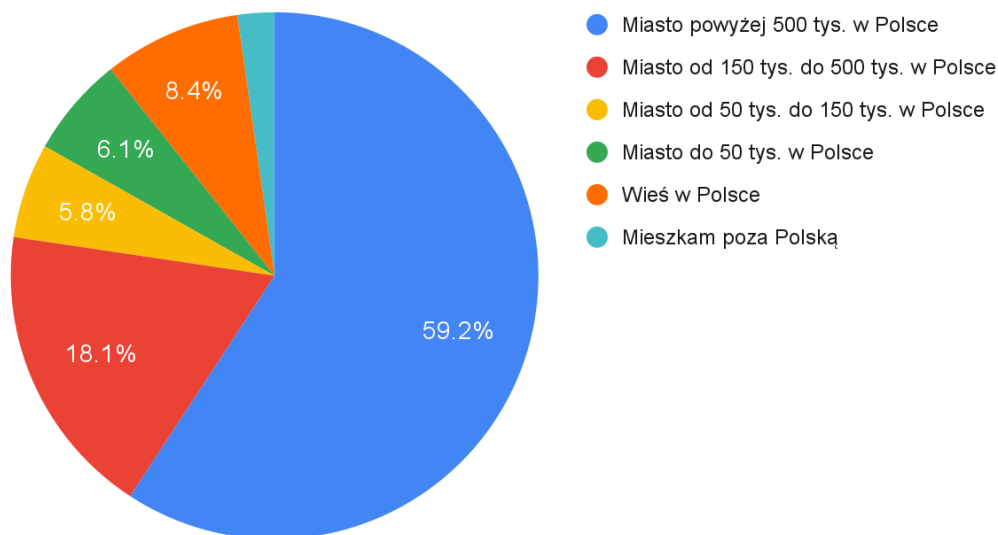
### Znane problemy

Należy zauważyć, że próbka nie jest losowa — nie można mieć pewności, że grupa osób, które wypełniły ankietę jest reprezentatywna dla całej badanej populacji. Z racji na relatywnie niewielką liczbę zebranych ankiet, wyniki należy potraktować jako zgrubne przybliżenie sytuacji w branży.

## Kontekst

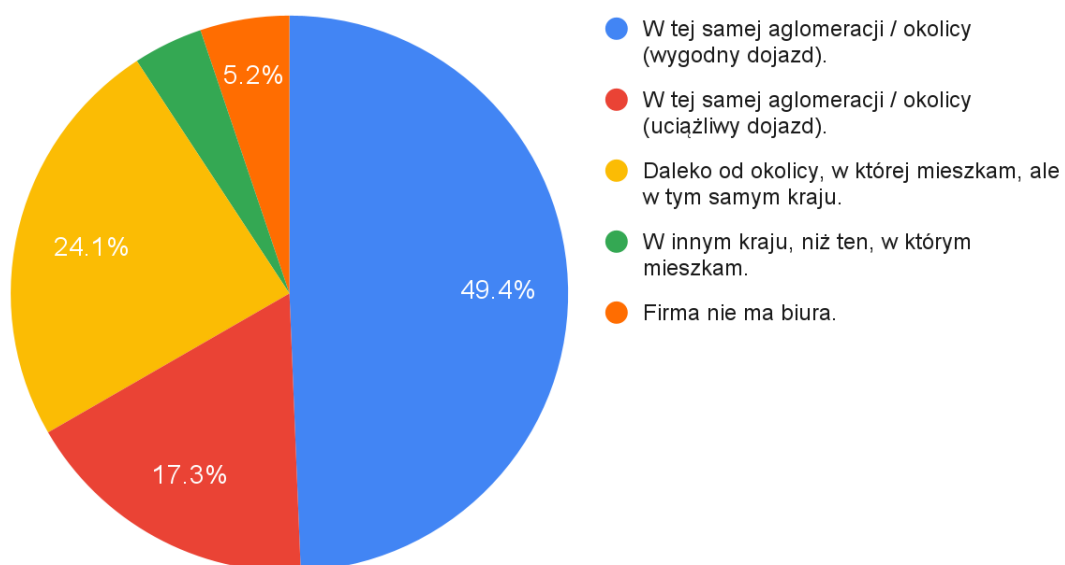
Prawie 60% ankietyowanych deklaruje, że mieszka w mieście powyżej 500 tys. mieszkańców, podczas gdy na wsi mieszka ponad 8% ankietyowanych.

### Miejsce zamieszkania



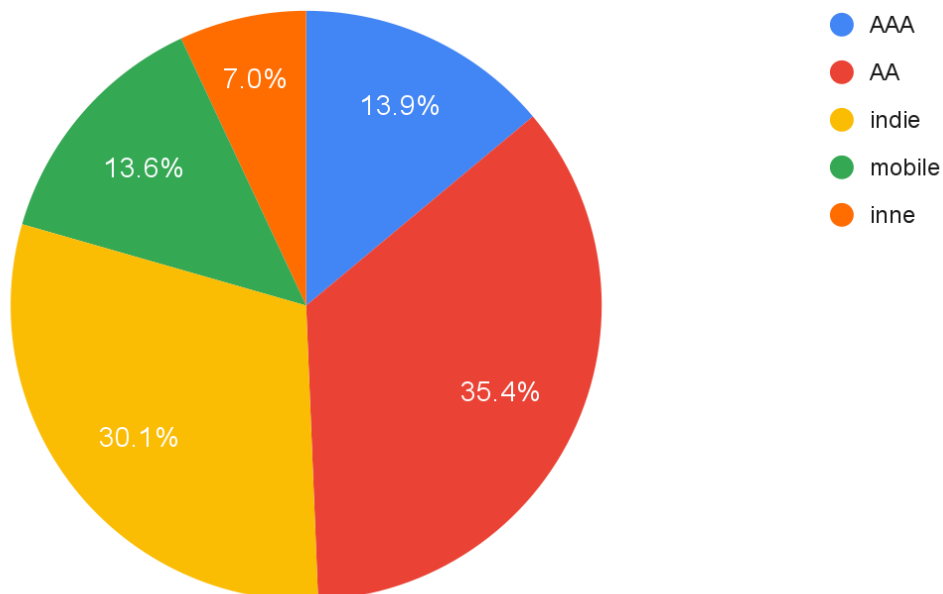
Dwie trzecie ankietyowanych deklaruje, że biuro, w którym pracują, znajduje się w tej samej aglomeracji / okolicy, co miejsce ich zamieszkania. Prawie jedna czwarta ankietyowanych deklaruje, że mieszka daleko od biura. Ponad 5% ankietyowanych deklaruje, że firma, w której pracują w ogóle nie ma biura.

### Lokalizacja biura



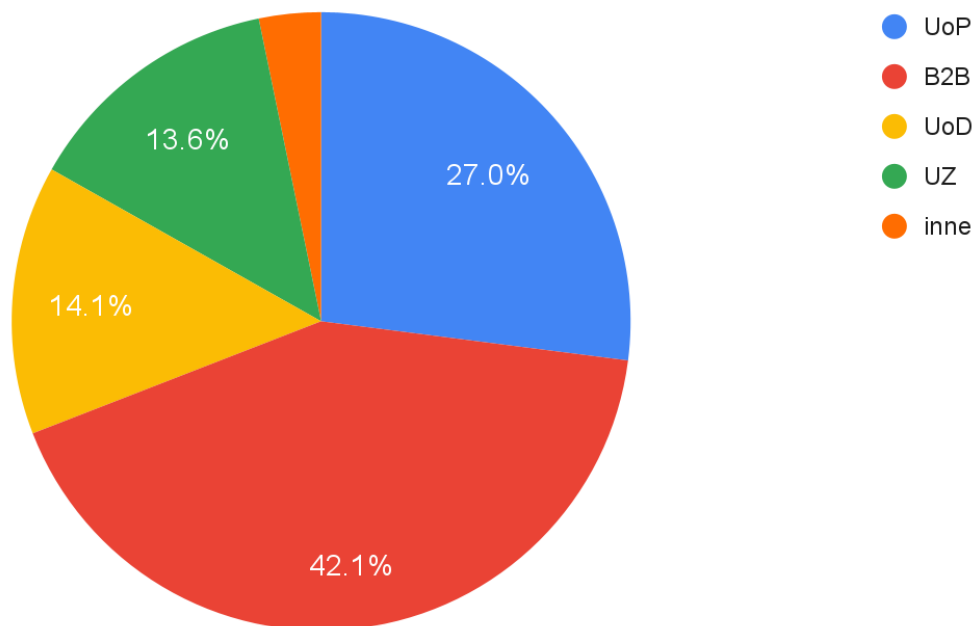
Większość ankiet spłynęła od osób deklarujących pracę w segmencie AA (35%) oraz indie (30%), od pracowników segmentu AAA i mobile spłynęło po około 13% ankiet.

### Segment, w którym działa firma



Najwięcej ankiet spłynęło od osób deklarujących współpracę na zasadach B2B (na fakturę).

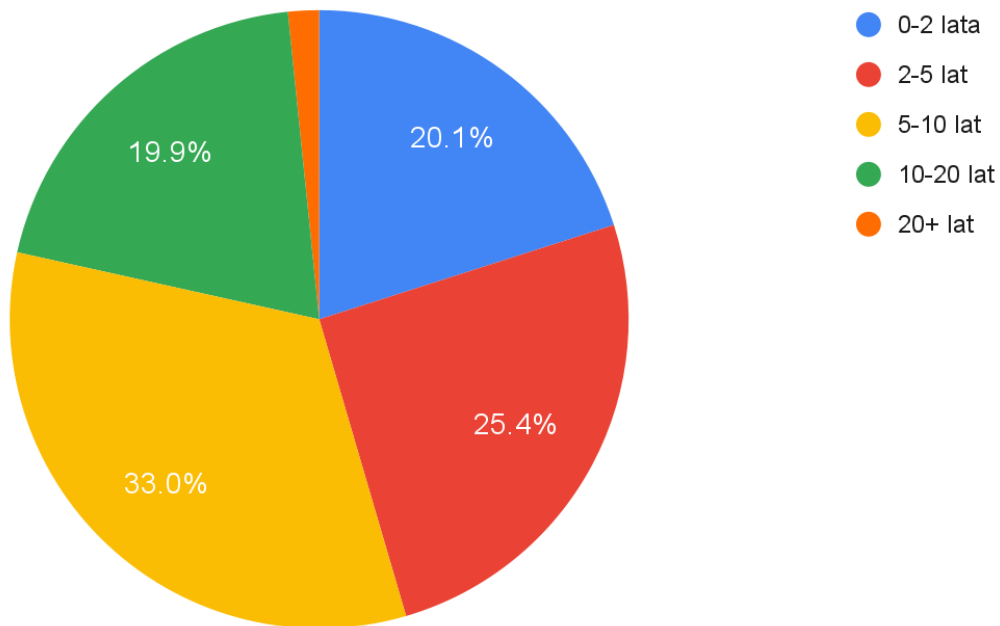
### Forma zatrudnienia



W porównaniu z październikowym badaniem zarobków widać mniejszą reprezentację UoP, co może w pewnym stopniu zaburzać wyniki – najprzypuszczalniej w stronę pracy zdalnej.

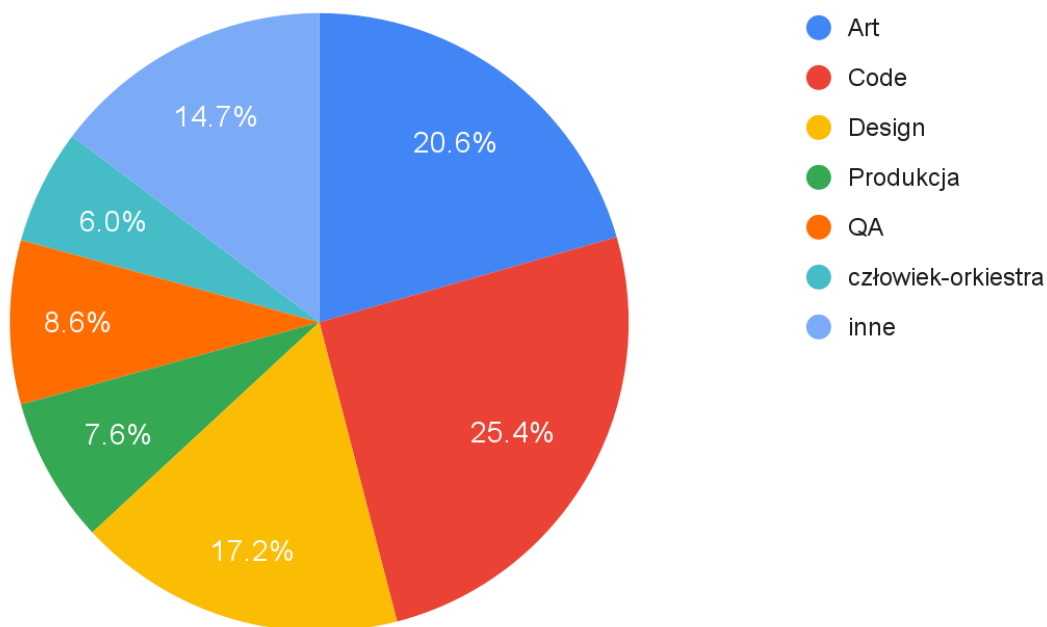
Prawie połowa ankietyowanych pracuje w branży nie dłużej niż pięć lat, ponad połowa – dłużej niż pięć lat. Osoby pracujące ponad 20 lat, stanowią niewiele ponad 1% ankietyowanych.

## Staż pracy



Najwięcej ankiet spłynęło od osób pracujących w szeroko pojętych działach Code, Art i Design.

## Specjalizacja

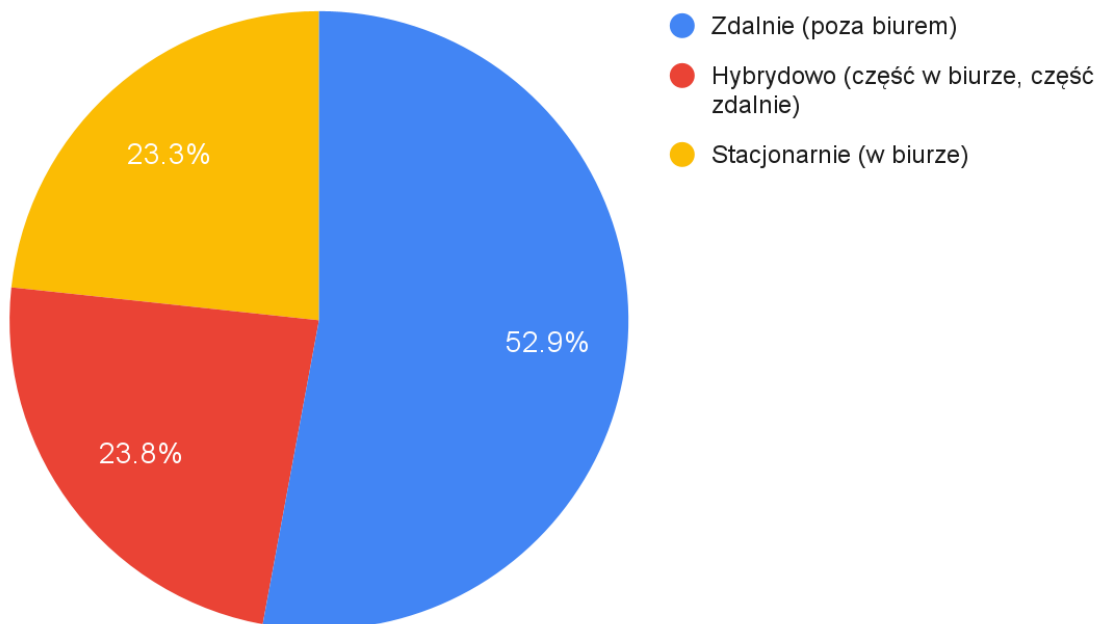


# Wyniki

## Tryb pracy

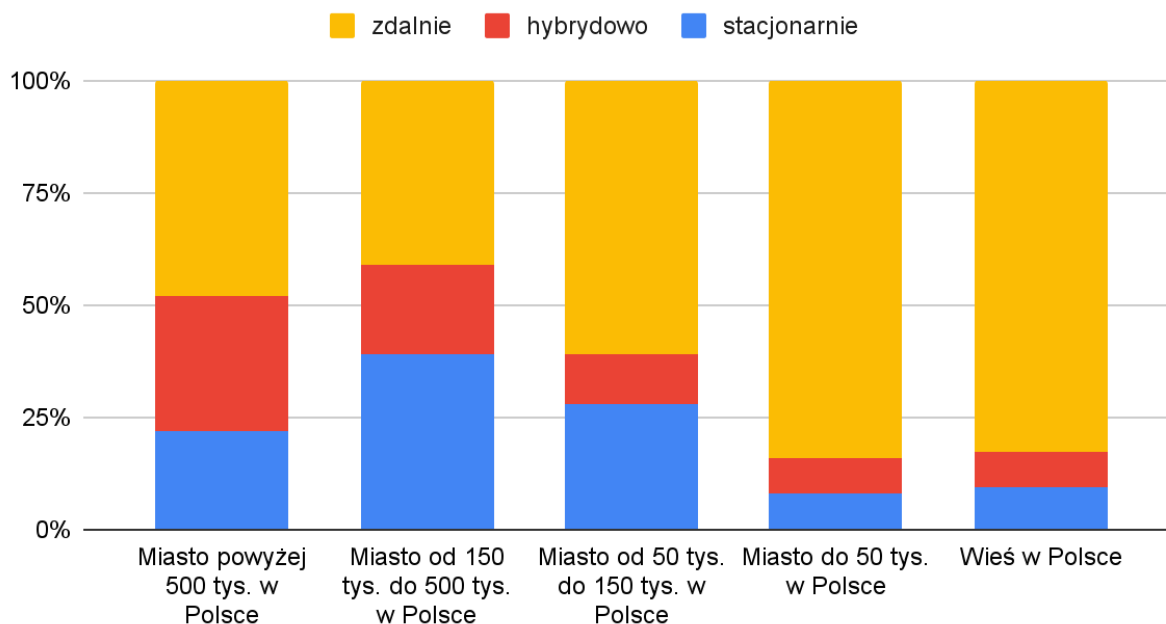
Ponad połowa (53%) ankietowanych deklaruje jako swój główny tryb pracy pracę zdalną, pozostałe osoby, mniej więcej po połowie, pracę stacjonarną i hybrydową.

### W jakim trybie pracujesz?



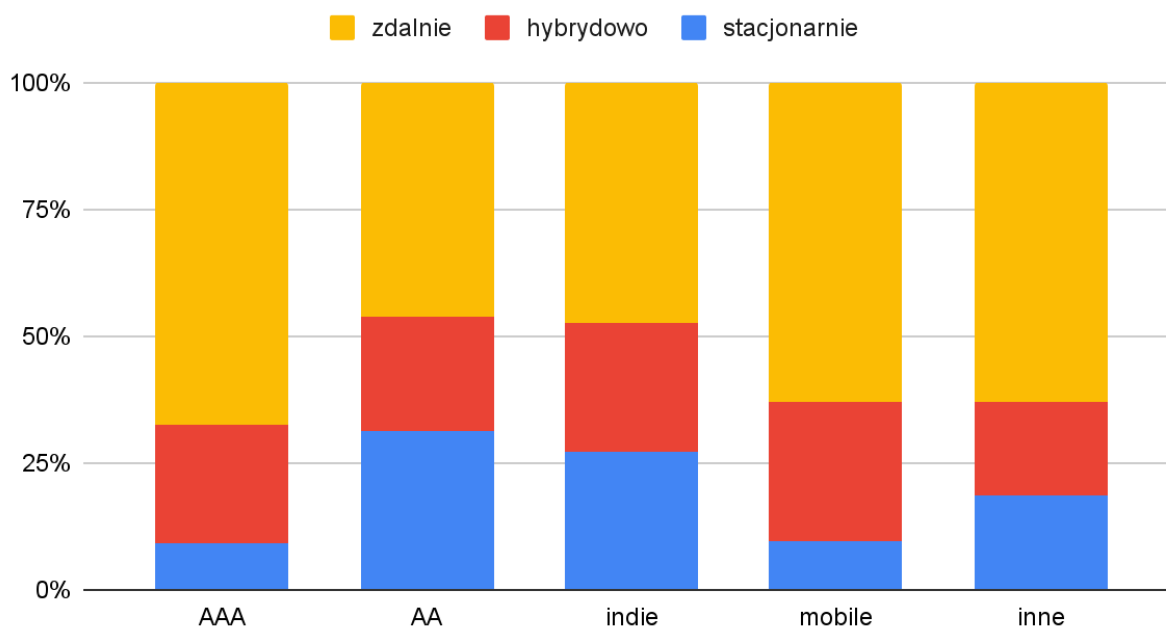
Wśród osób z małych miast i wsi, widać największy udział pracy zdalnej.

### Tryb pracy a miejsce zamieszkania



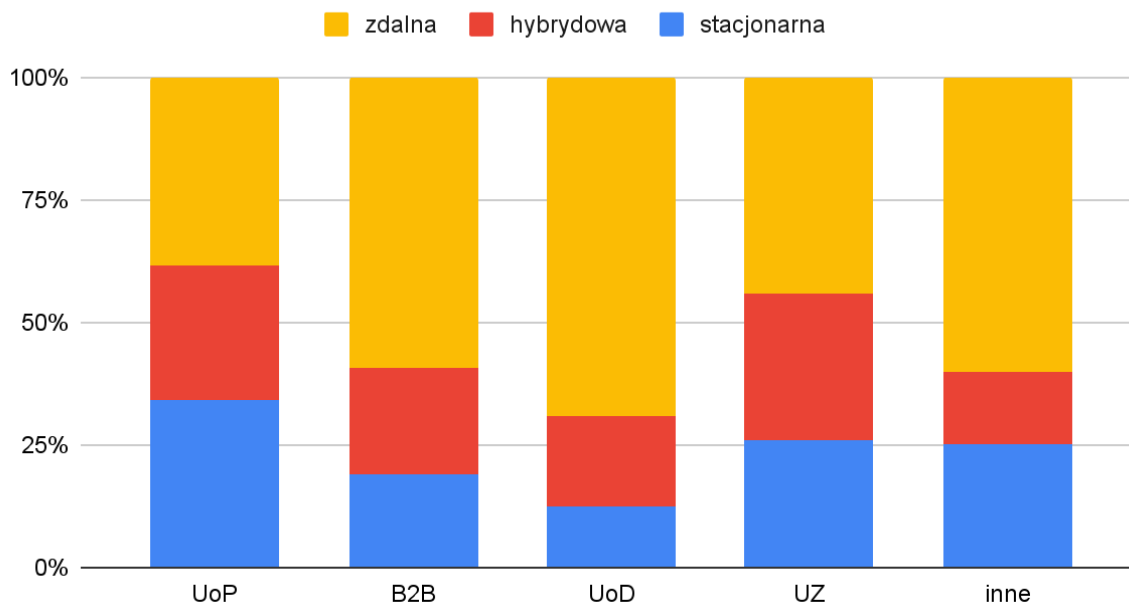
Dane sugerują największą preferencję do pracy zdalnej w segmencie AAA, ale może być to błąd wynikający z relatywnie niewielkiej próbki.

### Tryb pracy a segment



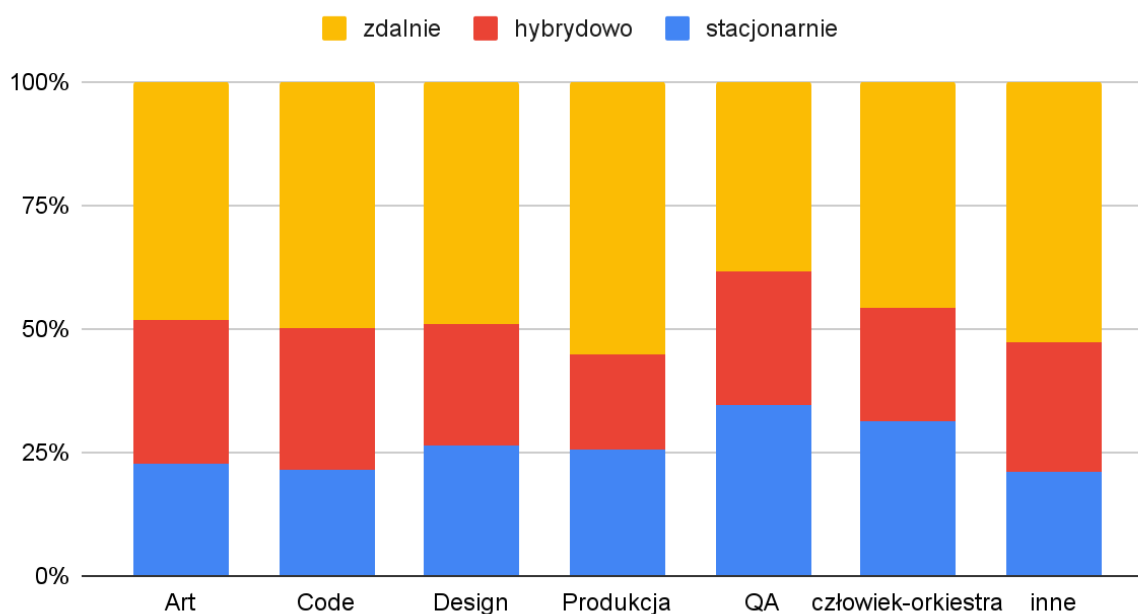
Osoby pracujące na B2B i UoD najrzadziej deklarowały pracę stacjonarną.

### Tryb pracy a forma zatrudnienia



Dane nie sugerują związku między specjalizacją a trybem pracy. Być może QA częściej niż inni deklaruje pracę stacjonarną, może być to jednak błąd wynikający z niewielkiej próbki.

### Tryb pracy a specjalizacja

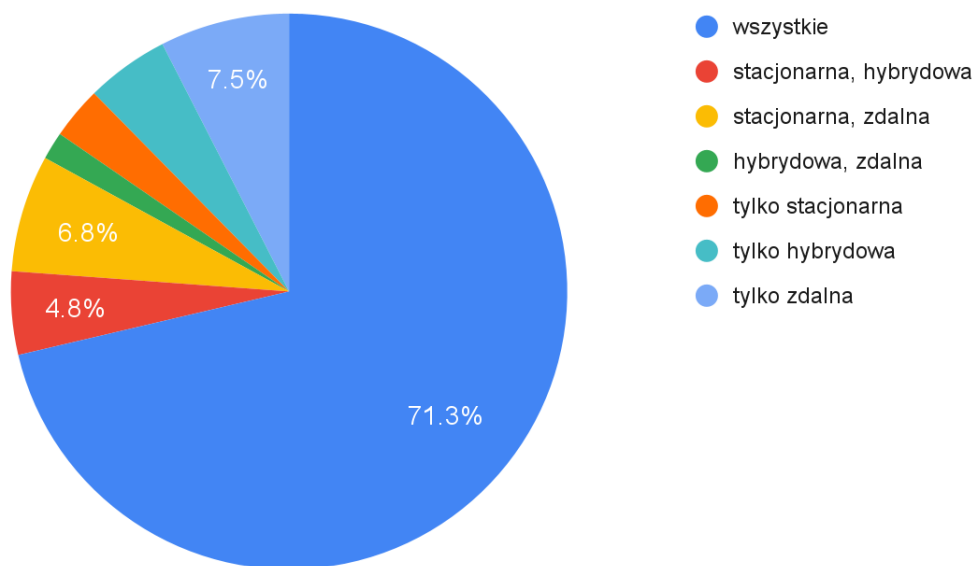


Dane nie pokazują istotnej zależności między trybem pracy a stażem.

## Ograniczenia

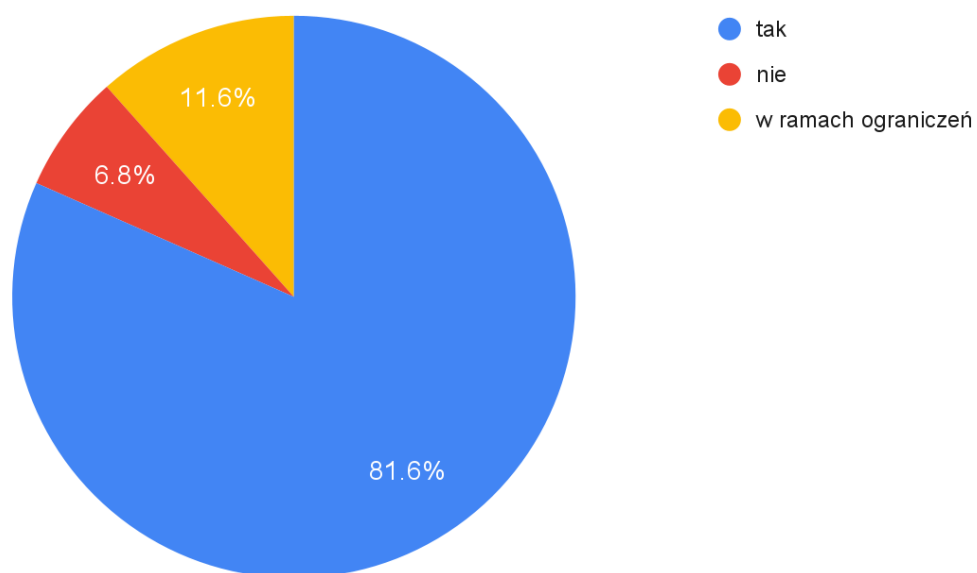
Większość ankiet (71%) deklaruje, że pracodawca dopuszcza wszystkie formy zatrudnienia, choć niewielki odsetek jedynie pod konkretnymi warunkami dotyczącymi stażu, stanowiska lub miejsca zamieszkania. Pracę stacjonarną, jako jedyną dostępną zadeklarowało 3% ankietowanych, a pracę zdalną, jako jedyną dostępną, 7,5% ankietowanych.

### Formy dopuszczane przez pracodawcę



Osoby pracujące hybrydowo, w przeważającej większości przypadków (93%) mają, w ramach ustalonych ograniczeń, wpływ na to, ile czasu pracują poza biurem.

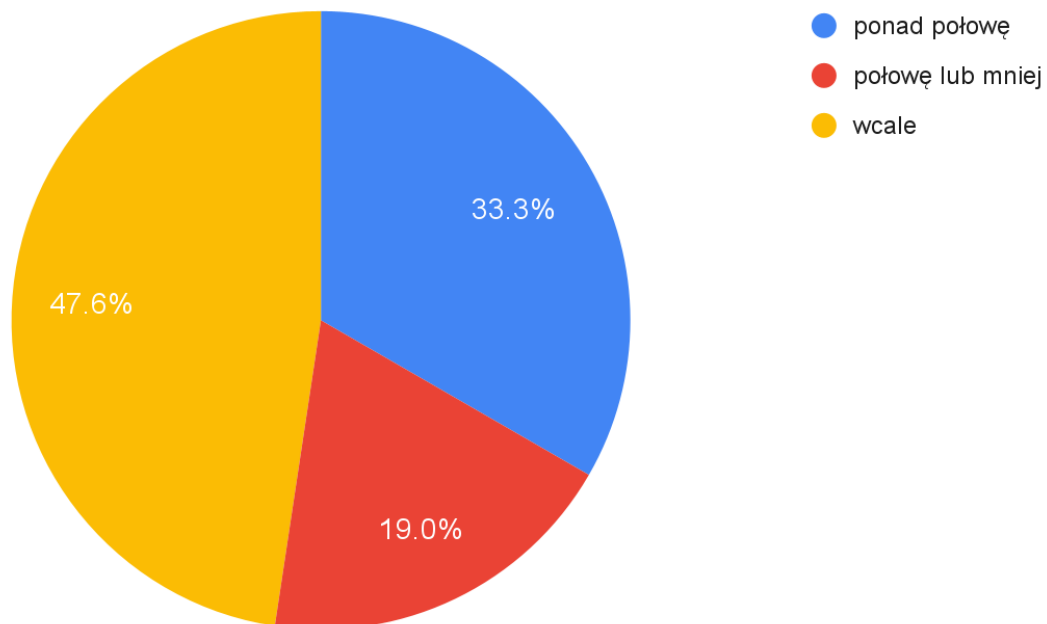
### Czy możesz decydować ile czasu pracujesz poza biurem?





Jedna trzecia osób pracujących hybrydowo deklaruje, że musi spędzać w biurze ponad połowę czasu pracy a prawie połowa (47%) ankietowanych deklaruje, że nie musi wcale odwiedzać biura.

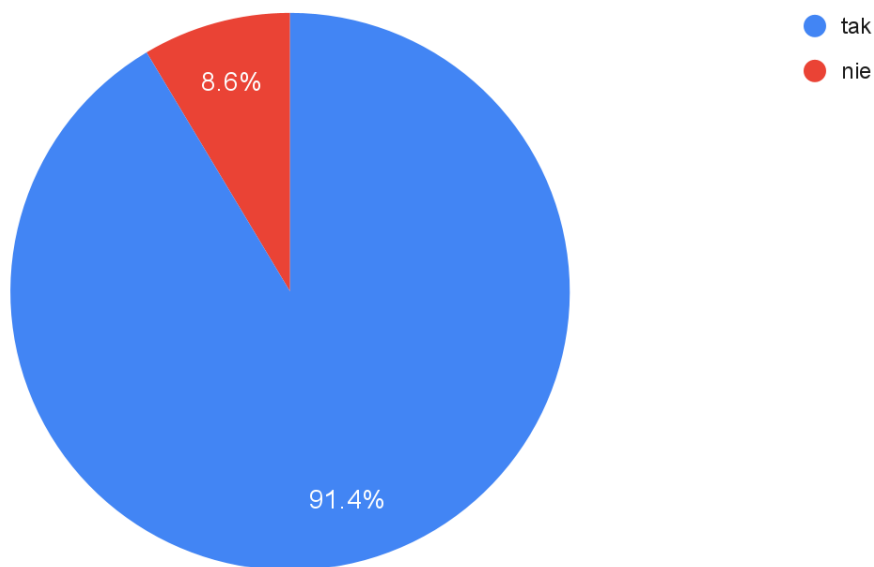
### Ile czasu musisz spędzać w biurze?



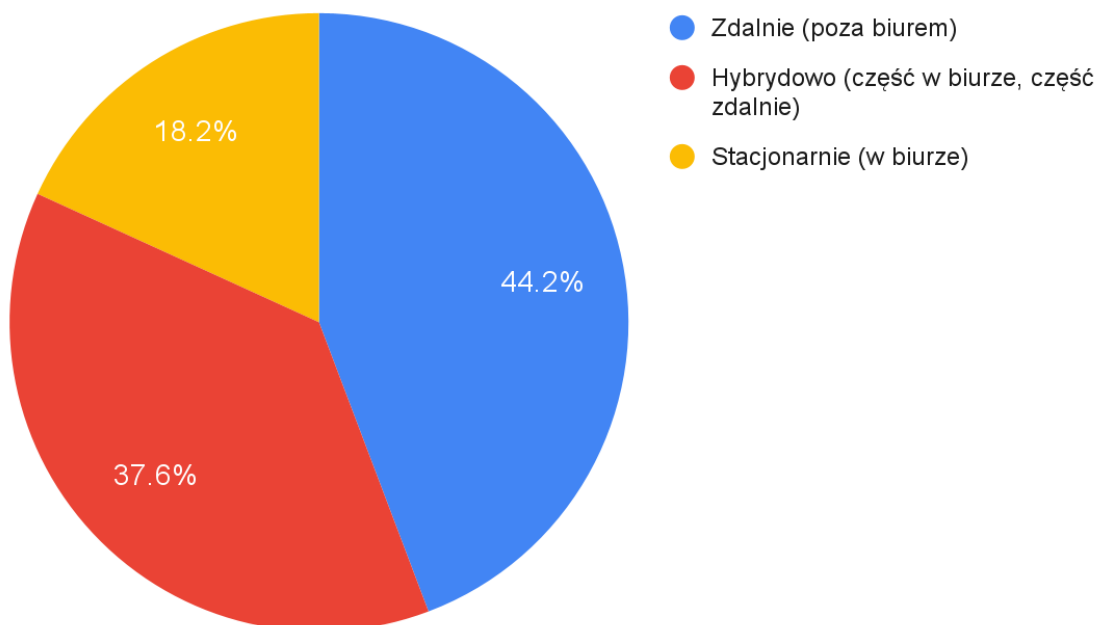
## Preferencje

Obecna forma pracy odpowiada ponad 90% ankietowanych. Jednocześnie, gdyby była pełna swoboda wyboru, większość osób wybrałaby pracę zdalną (44%) lub hybrydową (38%).

### Czy forma twojej pracy ci odpowiada?



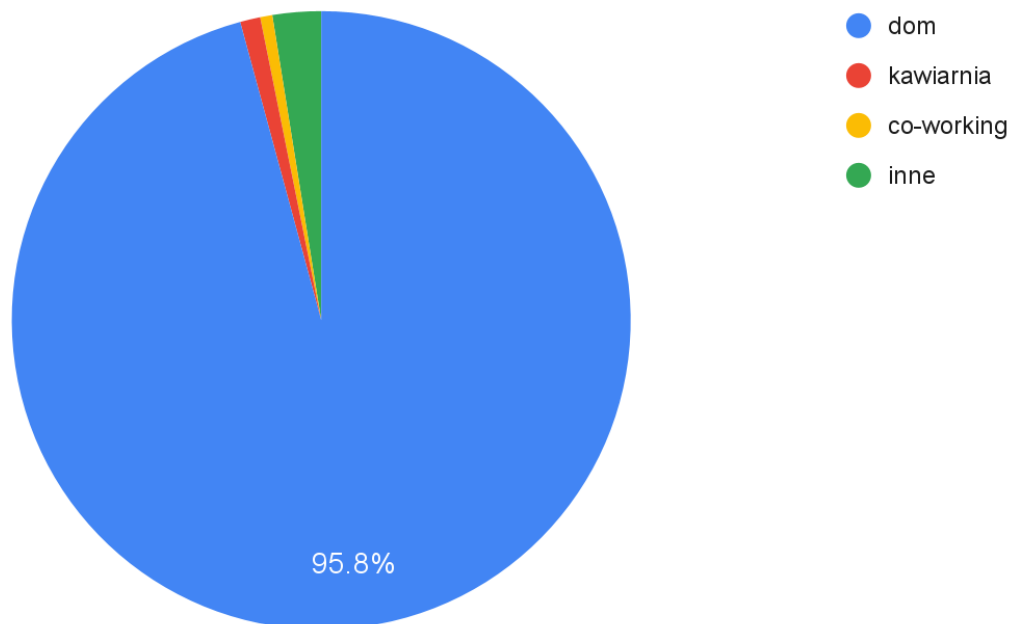
### Jaką formę pracy preferujesz?



Osoby niezadowolone ze swojego trybu pracy równie często pracują stacjonarnie, co hybrydowo lub zdalnie.

Osoby pracujące poza biurem (hybrydowo lub zdalnie) zwykle pracują z domu. Kilkadziesiąt osób zadeklarowało również, że zdarza im się wyjeżdżać na *workation* by pracować zdalnie z miejsc atrakcyjnych turystycznie, na łonie przyrody itp.

### Twoje główne miejsce pracy zdalnej



## Pytania otwarte

Przeoglądając odpowiedzi na pytania o dostępne formy pracy i ograniczenia w pracy zdalnej, można zauważyć dużą różnorodność podejść do pracy zdalnej, zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawców. Wydaje się, że nie wytworzyły się jeszcze powszechne dobre praktyki odnośnie pracy niestacjonarnej:

- *Stacjonarna, hybrydowa, zdalna (ta jest najbardziej promowana)*
- *Stacjonarnie, hybrydowo oraz zdalnie - ale hybrydowo i zdalnie na gorszych warunkach.*
- *Wszystkie trzy wymienione - preferuje pracę w biurze, ale jej nie narzuca*
- *Stacjonarną dla osób mieszkających w pobliżu biura i zdalną dla osób z innych miast. Rozważamy tryb hybrydowy.*
- *Stacjonarnie, hybrydowo i zdalnie, w tym hybrydowo i zdalnie tylko dla długo pracujących.*
- *Jednocześnie zdalnie, stacjonarnie i hybrydowo. Część zespołu może pracować np. zdalnie, a część stacjonarnie, co utrudnia komunikację między pracownikami.*
- *Stacjonarną i hybrydową - zdalna forma została wymuszona przez pandemię, dzięki czemu mogliśmy wyjść poza strefę komfortu i szukać specjalistów z całego świata. Dodatkowo, osoby, które miały problem z dojazdem do siedziby firmy, mogły komfortowo pracować z domu, co poprawiło efektywność i ogóle zadowolenie z pracy. Mimo korzyści, które niesie praca zdalna, pracodawcy bardzo zależy na tym, aby praca wykonywana była stacjonarnie.*
- *Stacjonarną, w wyjątkowych przypadkach zdalną (trzeba mieć konkretny powód by pracować zdalnie, np. gorzej się czuć, dlatego nie liczę tego jako "hybrydę")*
- *Wszystkie wymienione w ankiecie z elastycznymi godzinami.*
- *Stacjonarnie, Hybrydowo, Zdalnie (przy czym przynajmniej raz w miesiącu stacjonarnie)*
- *osoby pracujące zdalnie na B2B mają gorsze warunki urlopów, na UoP możliwa jest najwyżej praca hybrydowa*
- *Wymagał jedynie ustalenia formy na początku. Wszystko nastawione jest na rezultat więc nie problemu z tym aby nawet lead pracował zdalnie.*
- *Trzeba dowozić, tylko tyle.*
- *Codzienne calle*
- *management/leadzi przynajmniej jeden dzień na dwa tygodnie spędza dzień na meetingach w biurze*
- *Każdy pracownik ma określoną liczbę dni pracy zdalnej do wykorzystania w roku, osoby pracujące całkowicie zdalnie mają inny typ umowy (b2b)*
- *Żadne, informujemy na discordzie w jakich godzinach pracujemy i to tyle.*
- *Dla wszystkich, niezależnie od formy pracy: codzienne daily, planningi co dwa tygodnie, review co tydzień, rozliczanie zadań za pomocą Jiry.*
- *Raczej nie ma ograniczeń, każdy pracownik dogaduje się indywidualnie*
- *-+3h timezone na zdalnej*
- *Min. 2 dni w tygodniu w biurze*
- *Leadzi pracują stacjonarnie*

## Uwagi końcowe

Dziękuję wszystkim, którzy wypełnili ankietę.

Wszelkie uwagi i feedback proszę kierować pod [artur@ganszyniec.com](mailto:artur@ganszyniec.com).

Jeśli chcesz dostać informację o kolejnych ankietach branżowych, [zapisz się na newsletter](#).