

Raport o obciążeniu pracą w polskiej branży gier

wyniki społecznościowego badania przeprowadzonego w styczniu 2024

Metodologia.....	3
Badany okres.....	3
Kwestia crunchu.....	3
Zastrzeżenie.....	3
Kontekst: osoba ankietowana.....	4
Doświadczenie.....	4
Zarządzanie zespołem.....	5
Specjalizacja.....	5
Forma umowy.....	6
Tryb współpracy.....	6
Płeć.....	7
Kontekst: Firma.....	8
Rozmiar firmy.....	8
Stosunek do crunchu.....	9
Core hours.....	9
Nadgodziny.....	10
Organizacja nadgodzin.....	11
Zapłata za nadgodziny.....	13
Nadgodziny a typ umowy.....	13
(Nie)płatne nadgodziny.....	13
Dodatek za nadgodziny.....	15
Nadmiarowe nadgodziny.....	16
Kontekst nadmiarowych nadgodzin.....	17
Crunch.....	21
Kontekst crunchu.....	23
Dynamika crunchu.....	27
Definicja crunchu.....	28
Dodatek A: Powody crunchu.....	29
Dodatek B: Podział na specjalizacje.....	34

Metodologia

Badanie opiera się o ankietę internetową zbierającą dane o czasie pracy, nadgodzinach i crunchu w roku 2023, jak i ich kontekście: polu działania firmy oraz doświadczeniu, specjalizacji, płci i typie umowy osoby ankietowanej.

Ankieta była dostępna w dniach 1-31 stycznia 2024 na Facebooku, LinkedIn, grupach i forach internetowych dla twórców gier, rozprowadzana wśród osób członkowskich Związku Pracowników Branży Gier, oraz propagowana kanałami prywatnymi przez autorów i osoby ankietowane.

Przez czas badania spłynęło 671 ankiet, z których po odjęciu odpowiedzi ewidentnie błędnych lub niepełnych do dalszej analizy trafiło 661 ankiet. 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.

Badany okres

Wszystkie pytania odnośnie czasu pracy dotyczyły okresu od 1 stycznia do 31 grudnia 2023.

Kwestia crunchu

Jednym z zagadnień, które pojawia podczas większości rozmów na temat obłożenia pracą w branży gier, jest crunch. Zgodnie z definicją z Wikipedii “w przemyśle gier komputerowych (jest to) termin oznaczający przymusową pracę w nadgodzinach podczas produkcji gry”, jednak wewnątrz branży definicje crunchu i opinie na temat tego zjawiska wydają się być bardziej złożone.

Niniejsza ankieta zbiera dane liczbowe o obciążeniu pracą i porównuje je zarówno z normami wynikającymi z prawa pracy, jak i z subiektywnymi opiniami osób ankietowanych.

Dodatkowo do danych liczbowych, respondenci, w pytaniach otwartych, dzielili się własnymi definicjami crunchu. Na podstawie tak zebranych danych jakościowych, postaramy się odtworzyć definicję crunchu oczami osób pracujących w branży.

Zastrzeżenie

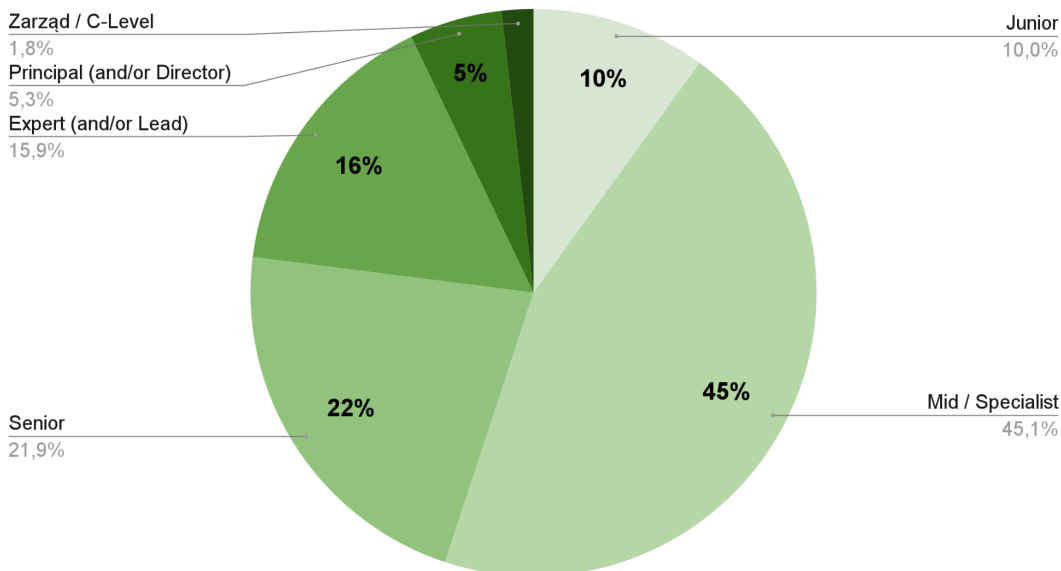
Należy zauważyć, że próbka nie jest losowa — nie można mieć pewności, że grupa osób, które wypełniły ankietę jest reprezentatywna dla całej badanej populacji. Również podawane dane są niemożliwe do zweryfikowania, więc ankieta bada raczej obciążenie pracą deklarowane niż rzeczywiste.

Kontekst: osoba ankietowana

W tej sekcji przedstawiamy dane przekrojowe o osobach wypełniających ankietę.

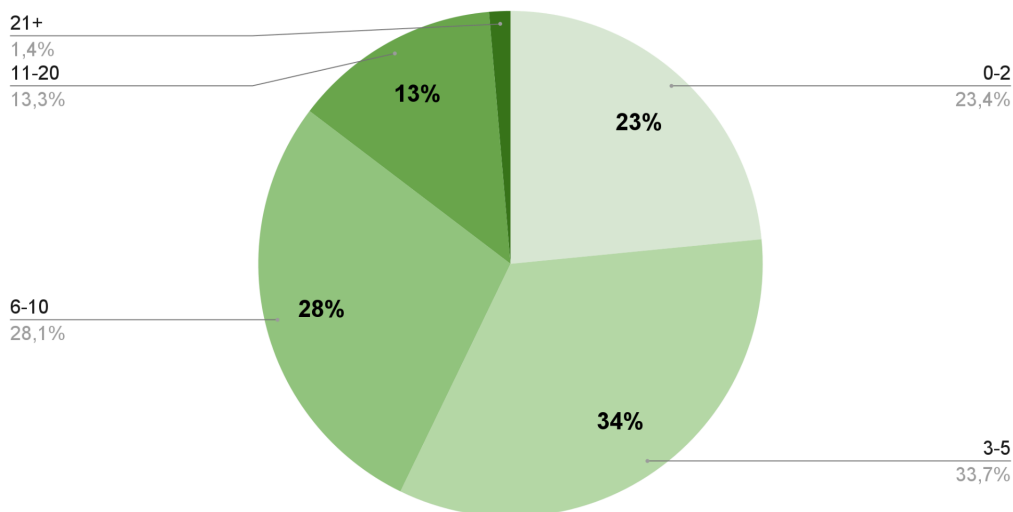
Doświadczenie

Jakie masz doświadczenie? / What is your seniority level?



Najwięcej ankiet spłynęło od specjalistów (45%), seniorów (22%) i ekspertów (16%). Juniorzy stanowili 10% respondentów – podobnie jak w badaniu zarobków przeprowadzanej przez autorów.

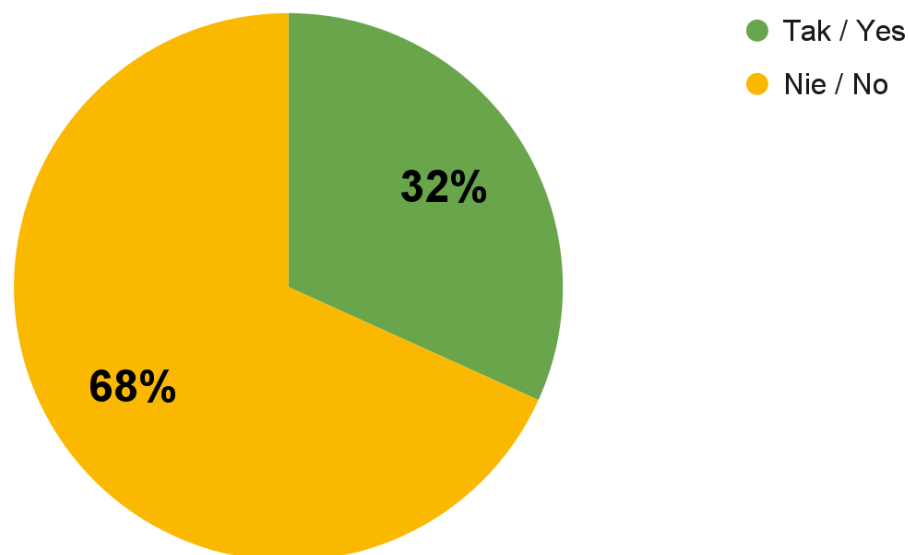
Od ilu lat pracujesz w branży? / How many years do you work in the industry?



Ponad połowa (57%) osób wypełniających ankietę pracuje w branży nie dłużej niż 5 lat, a jedynie 1% pracuje dłużej niż dwadzieścia lat.

Zarządzanie zespołem

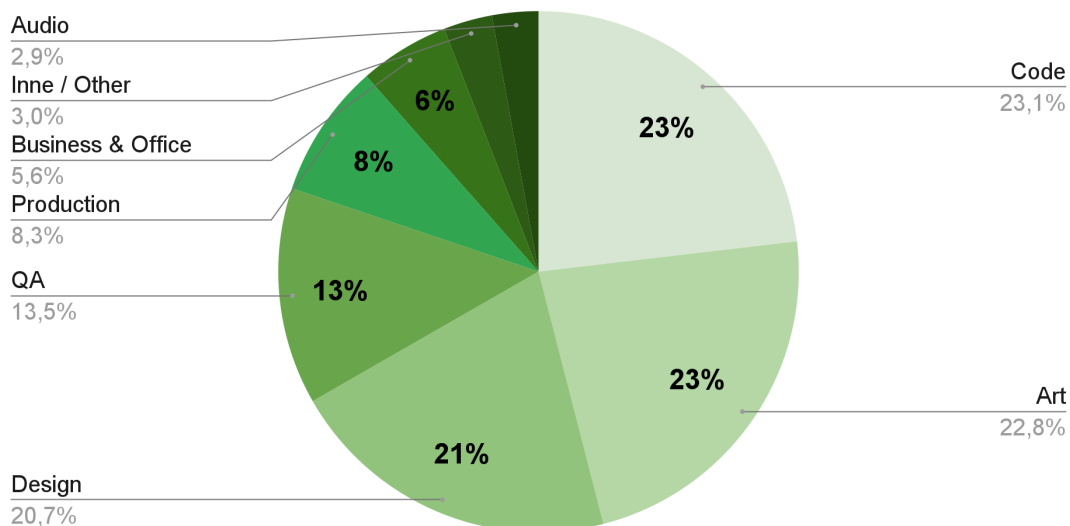
Czy zarządzasz zespołem? / Do you manage a team?



Jedna trzecia ankietowanych (32%) deklaruje, że w ramach swoich obowiązków zarządza zespołem (niezależnie od zajmowanego stanowiska czy wielkości zespołu).

Specjalizacja

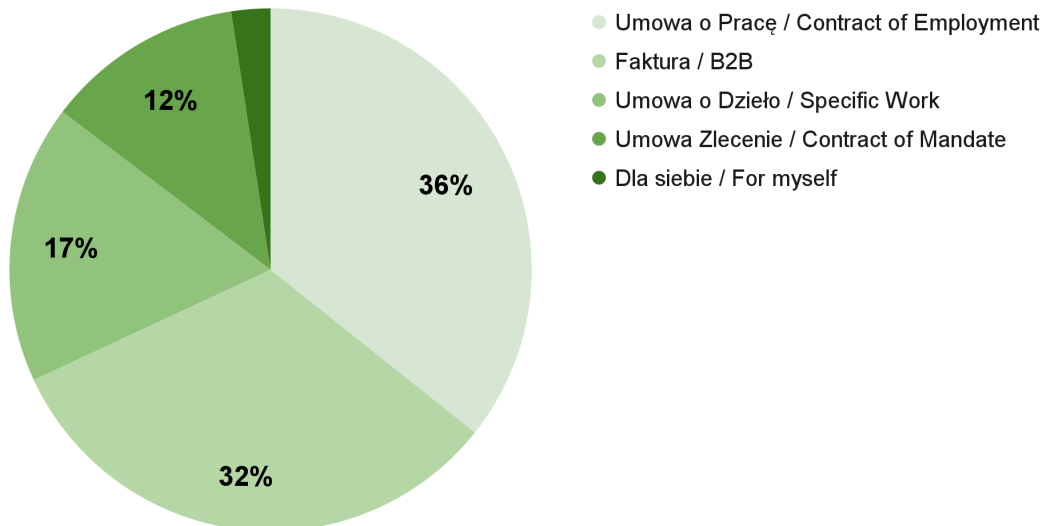
Jaką dziedziną się zajmujesz? /
What is the area you are working in?



Najwięcej ankiet spłynęło od programistek/ów (23%), artystek/ów (23%) i projektantek/ów (21%).
Najmniej z działów audio i inne (po 3%). Szczegółowy podział specjalizacji znajduje się w **Dodatku B**.

Forma umowy

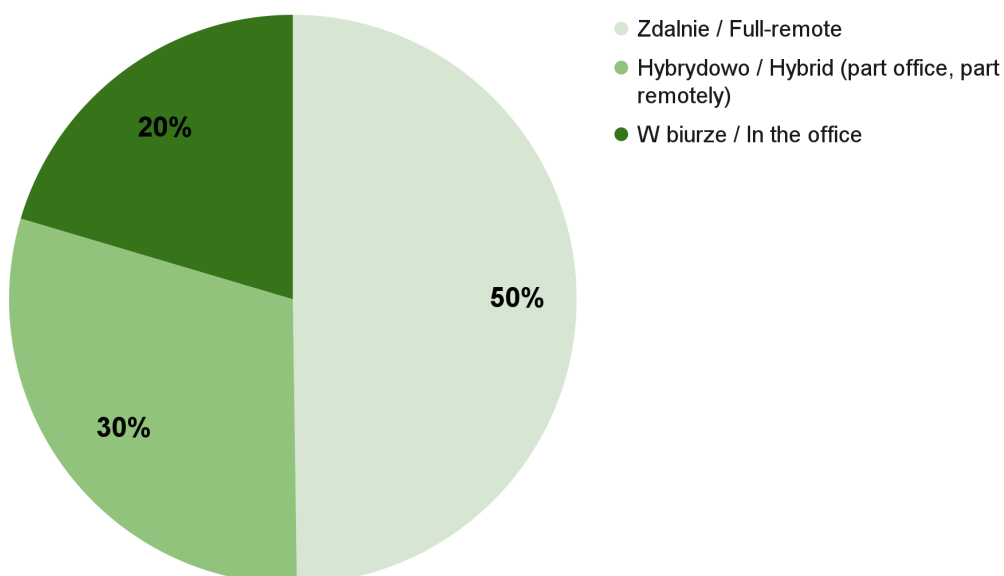
Na jakiej umowie pracujesz? /
Based on what type of contract do you work?



Najwięcej, 36% ankieterów deklaruje, że zatrudnionych jest na Umowę o Pracę, 32% rozlicza się przy pomocy faktury (B2B), 17% rozlicza się na podstawie Umowy o Dzieło, a 12% na podstawie Umowy Zlecenia. Pozostałe 2% przypadków obejmuje faktyczne samozatrudnienie, powołanie do zarządu oraz tantiemy.

Tryb współpracy

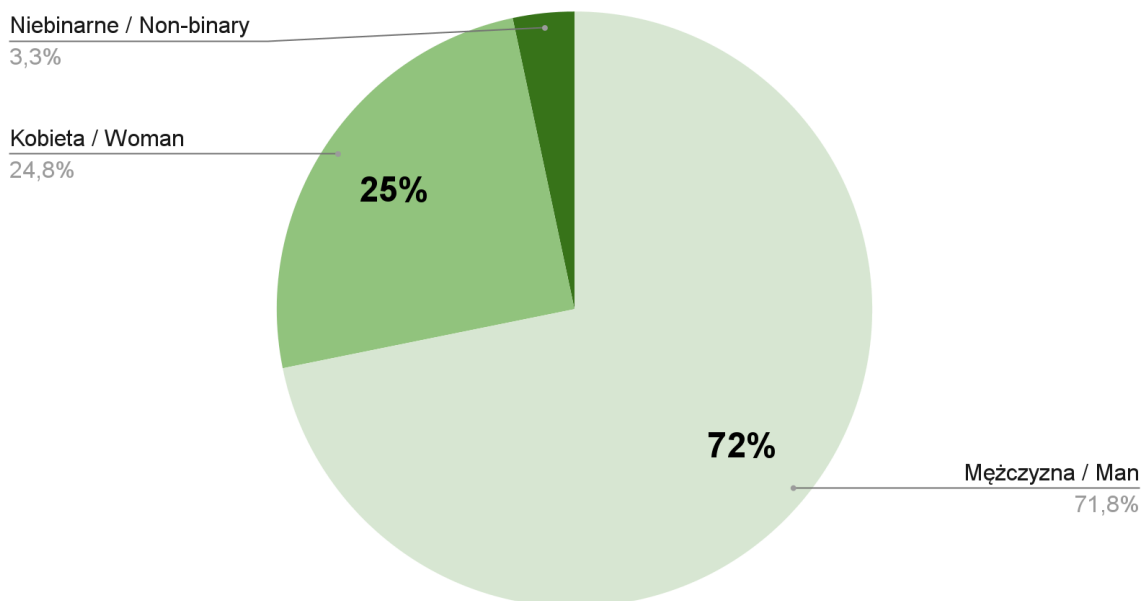
W jakim trybie pracujesz? / From where do you work?



Połowa respondentów pracowała zdalnie, 30% hybrydowo a pozostałe 20% wyłącznie w biurze.

Płeć

Jakiej jesteś płci? / What is your gender?

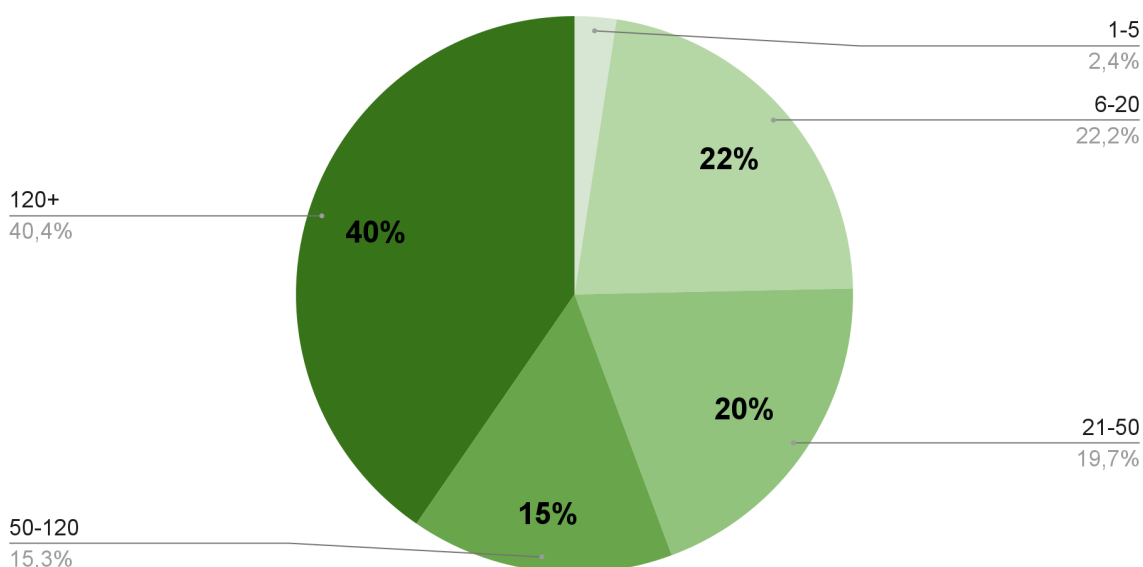


Jedna czwarta (25%) ankietowanych to kobiety a 72% to mężczyźni.

Kontekst: Firma

Rozmiar firmy

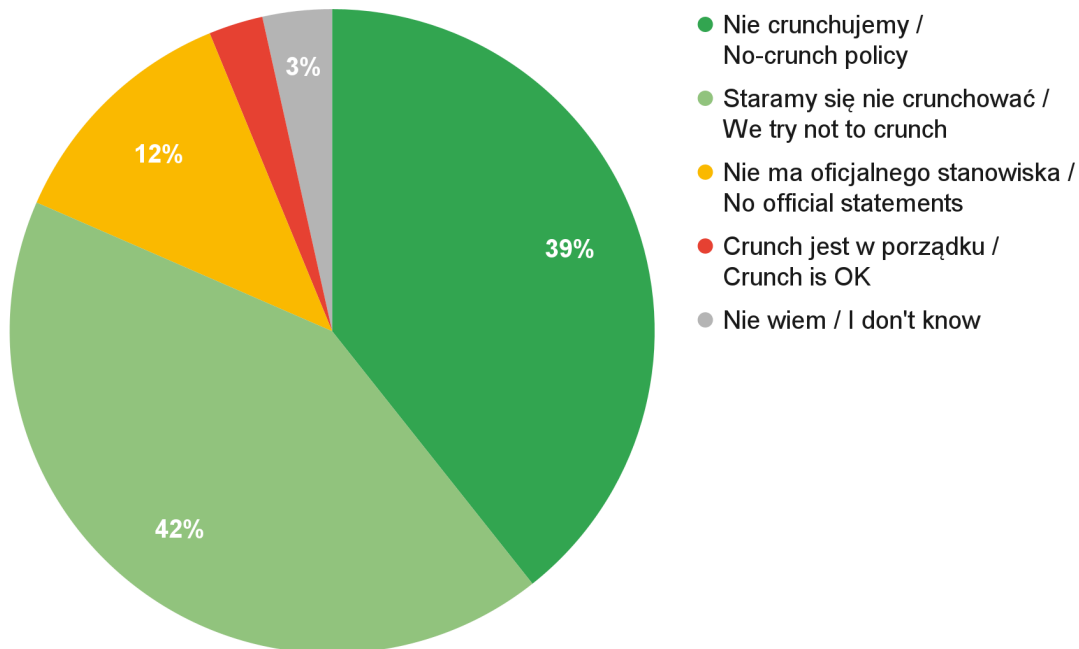
Ile osób pracuje w twojej firmie? /
How many people work in your company?



Najwięcej ankiet (40%) spłynęło od osób pracujących w największych firmach, kolejne 22% od osób zatrudnionych w firmach małych (22%) i średnich (20%). W mikro firmach, zatrudniających 1-5 osób, pracują 2% ankietowanych.

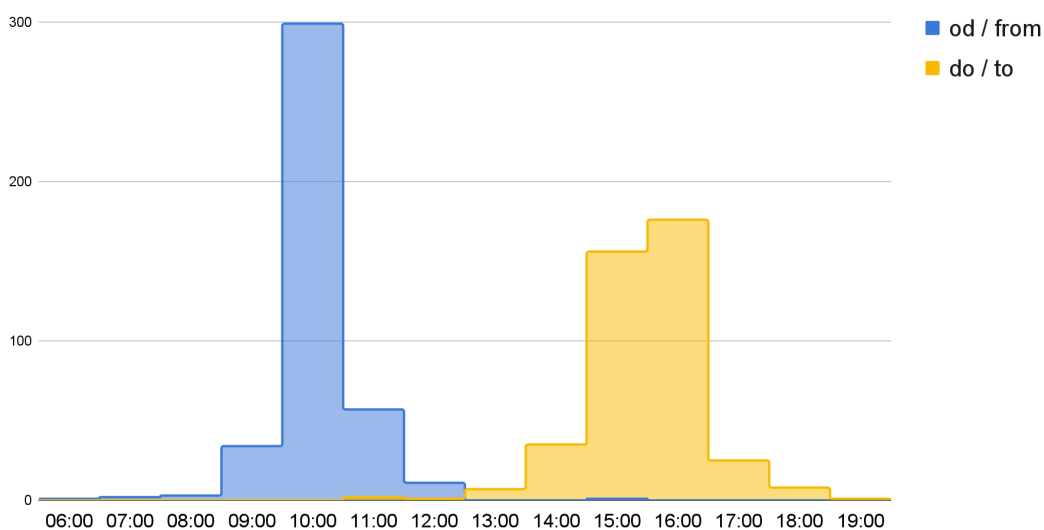
Stosunek do crunchu

Jaki jest oficjalnie komunikowany stosunek twojej firmy do crunchu? /
What is the official policy on crunching in your company?



Przeważająca większość ankietowanych (81%) odpowiedziała, że ich firma oficjalnie deklaruje, że nie stosuje lub stara się nie stosować crunchu. Jedynie 3% respondentów pracuje w firmach, które uznają crunch za normalność.

Core hours



Dane z ankiet sugerują, że większość firm stosuje elastyczne godziny pracy, z *core hours* czyli przedziałem w którym pracownik musi być do dyspozycji firmy (zwykle od 10:00 do 15:00-16:00).

Nadgodziny

W tej sekcji ankiety badaliśmy stan faktyczny dotyczący nadgodzin w branży.

Zgodnie z kodeksem pracy, praca w nadgodzinach jest dopuszczalna w razie:

- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.
- szczególnych potrzeb pracodawcy.

Z przepisów wynika, że pracy w godzinach nadliczbowych nie można planować. Oznacza to, że pracodawca może zlecać nadgodziny jedynie w szczególnych przypadkach i nie powinny one stanowić stałego elementu działania firmy.

Innymi słowy, nadgodziny dotyczą szczególnych potrzeb i sytuacji, których nie można było przewidzieć w trakcie tworzenia harmonogramu pracy.

Zgodnie z Kodeksem Pracy, za pracę w godzinach nadliczbowych należy się dodatek:

- 100% dodatkowego wynagrodzenia za nadgodziny w nocy oraz w niedzielę i święta;
- 50% dodatkowego wynagrodzenia przy wszystkich pozostałych nadgodzinach.

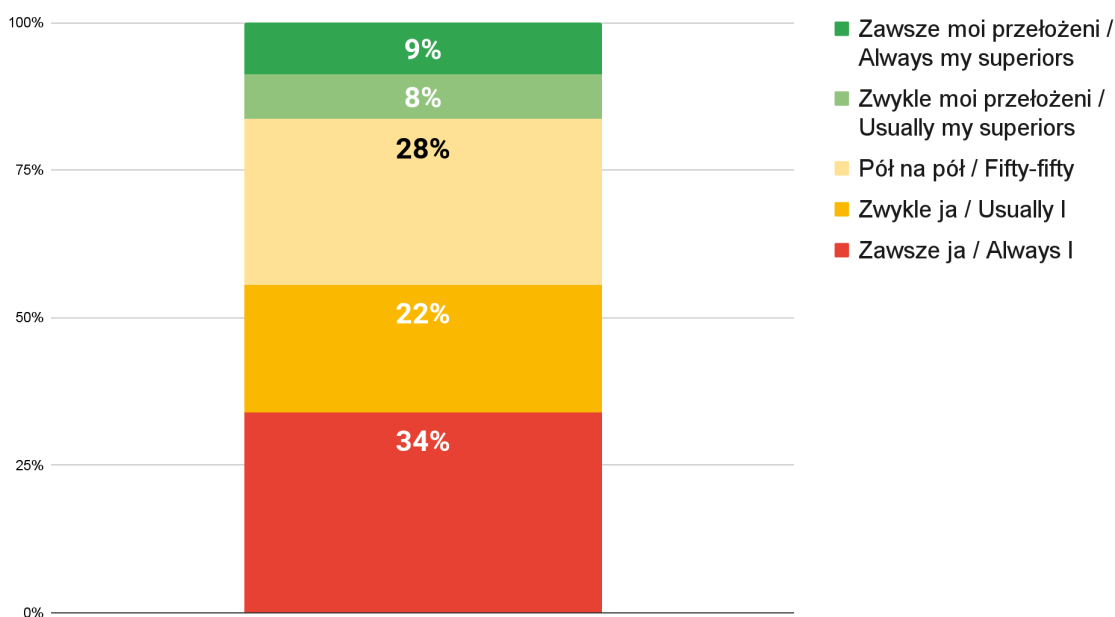
Prawa do wynagrodzenia za nadgodziny oraz dodatku nie mają :

- pracownicy zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy
- kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych (za wyjątkiem nadgodzin przypadających w niedzielę i święto).

Zamiast wypłacania dodatku, pracodawca może udzielić pracownikowi czasu wolnego w wymiarze 1,5h za każdą 1 nadgodzinę.

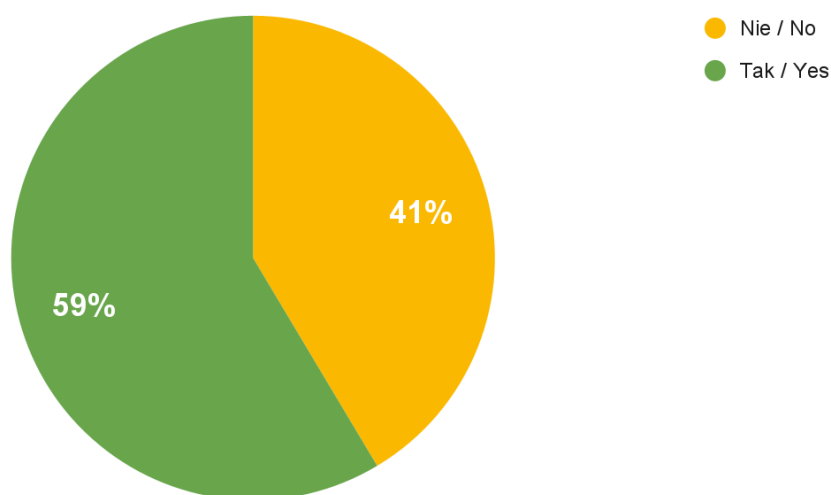
Organizacja nadgodzin

Kto inicjuje pracę w nadgodzinach? / Who Initiates Overtime?



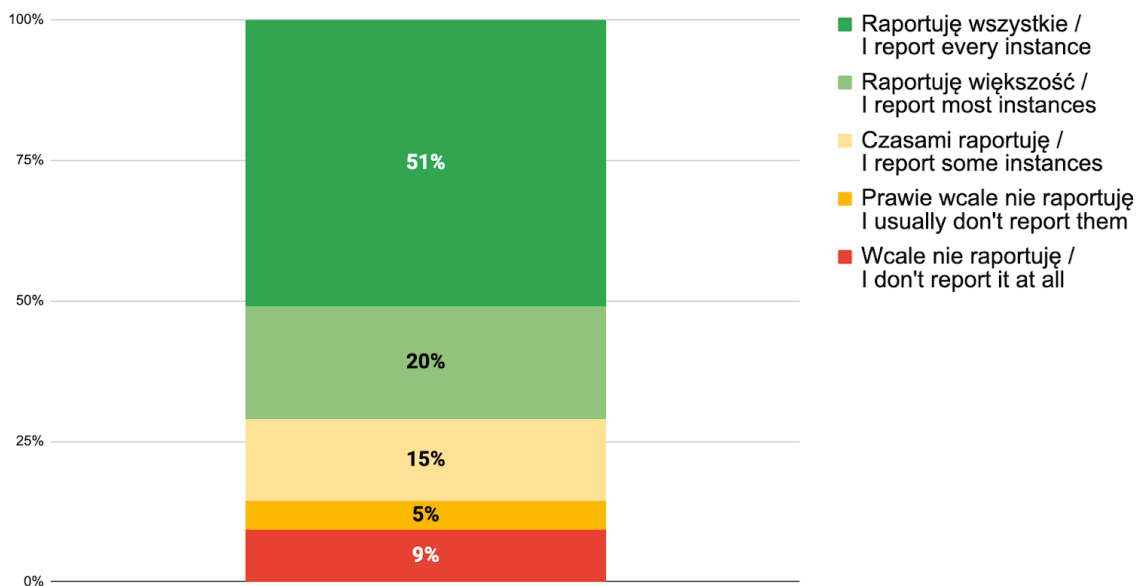
Zgodnie z przepisami, nadgodziny odbywają się z polecenia pracodawcy. W praktyce, 34% badanych deklaruje, że to oni są inicjatorami pracy w nadgodzinach — pytania opisowe pozwalają wnioskować, że wynika to z potrzeby “wyrobinienia się” na wyznaczony termin ze zleconymi zadaniami.

Czy masz przykazane raportować nadgodziny? / Are you obliged to report overtime?



Prawie połowa respondentów deklaruje, że nie ma obowiązku raportowania przepracowanych nadgodzin.

Czy raportujesz przepracowane nadgodziny? / Do you report your overtime?



Spośród osób, które są zobligowane do raportowania nadgodzin 14% deklaruje że raportuje je rzadko lub wcale.

Zapłata za nadgodziny

W tej sekcji raportu pokazujemy stosunek pracodawców do płacenia za nadgodziny.

Nadgodziny a typ umowy

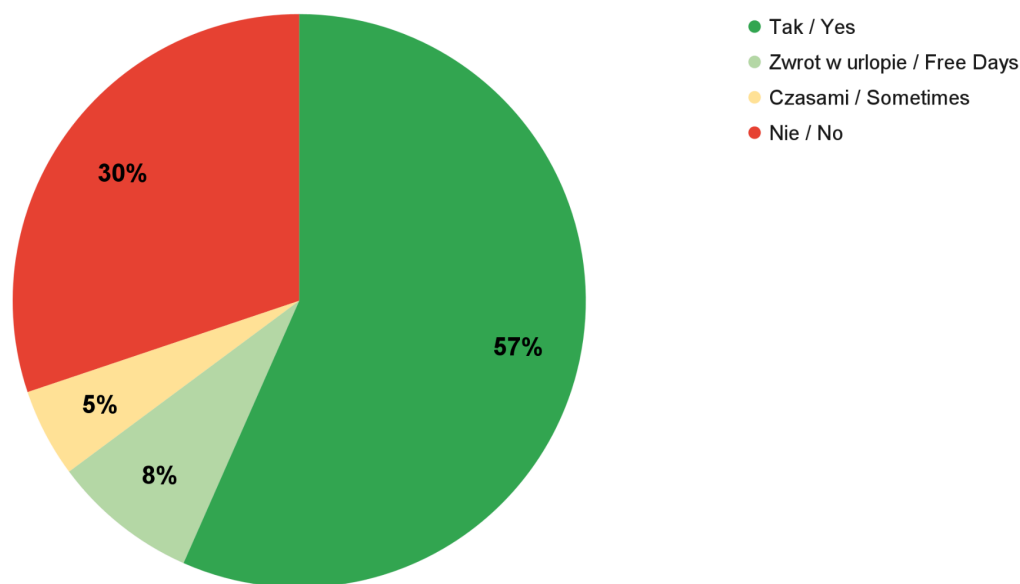
Przepisy Kodeksu Pracy dotyczące nadgodzin, formalnie dotyczą jedynie osób zatrudnionych na Umowę o Pracę.

Zarówno to, jak i poprzednie badania, sugerują, że w polskiej branży gier, na UoP zatrudnionych jest ok. 40% osób, a pozostałe 60% korzysta z umów B2B, Umów Zlecenia lub Umów o Dzieło.

Ponieważ w wielu przypadkach umowy cywilnoprawne zdają się nie odpowiadać stanowi faktycznemu i służą głównie optymalizacji kosztów, w niniejszym badaniu analizujemy obciążenie pracą we wszystkich formach zatrudnienia. Tam gdzie to możliwe, pokazujemy dodatkowo, jak poszczególne typy umów przekładają się na liczbę przepracowanych godzin.

(Nie)płatne nadgodziny

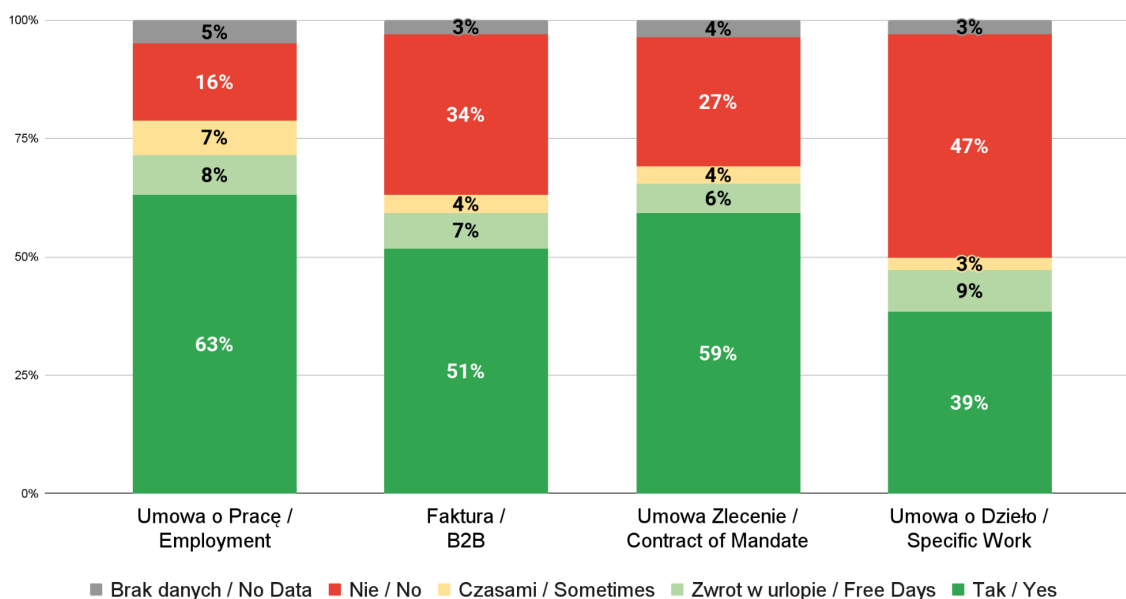
Czy twój pracodawca płaci za nadgodziny?
Does your employer pay for overtime?



Prawie jedna trzecia ankietowanych (30%) deklaruje, że pracodawca nie płaci za nadgodziny w ogóle, 5% deklaruje, że nadgodziny opłacane są "czasami", a 8% deklaruje, że w zamian za nadgodziny otrzymuje "zwrot w urlopie".

Jedynie 57% ankietowanych osób deklaruje, że pracodawca płaci za ich pracę w godzinach nadliczbowych.

Płatne nadgodziny w zależności od typu umowy
Paid Overtime by Contract Type



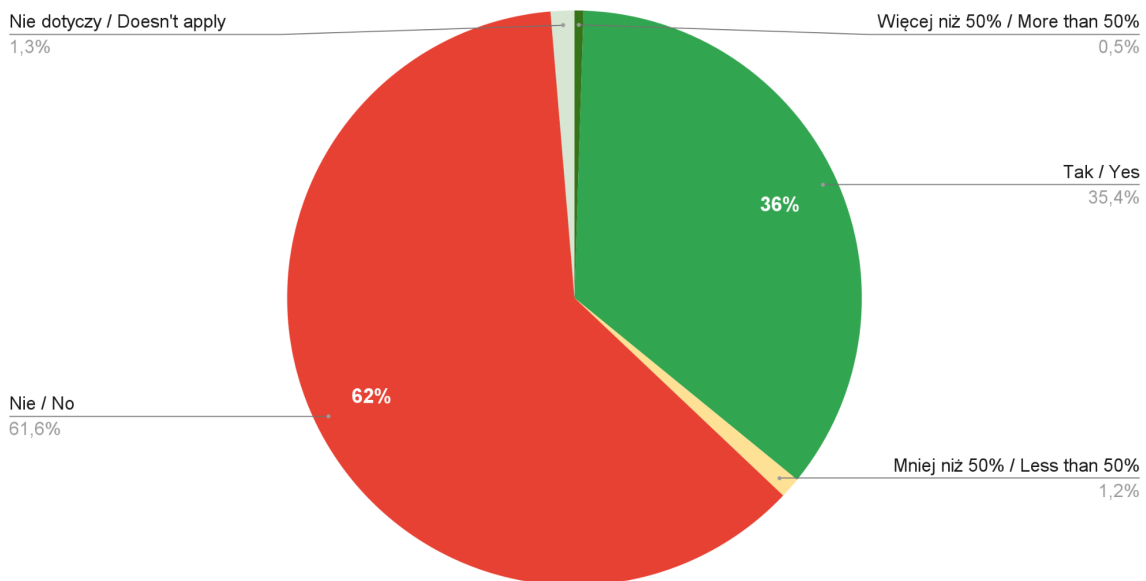
W przypadku UoP, B2B i UZ ponad połowa ankietowanych otrzymuje wynagrodzenie za pracę ponadwymiarową. W przypadku Umów o Dzieło, 39% osób otrzymuje wynagrodzenie za “nadgodziny”.

Stosowanie, w takiej skali, pojęcia płatnych lub zwracanych w urlopie nadgodzin sugeruje, że wiele osób zatrudnionych w polskiej branży gier pozostaje *de facto* w stosunku pracy, niezależnie od oficjalnej formy współpracy.

Warto również zauważyć, że nawet w przypadku Umowy o Pracę, 16% ankietowanych deklaruje, że nie otrzymuje żadnego wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach.

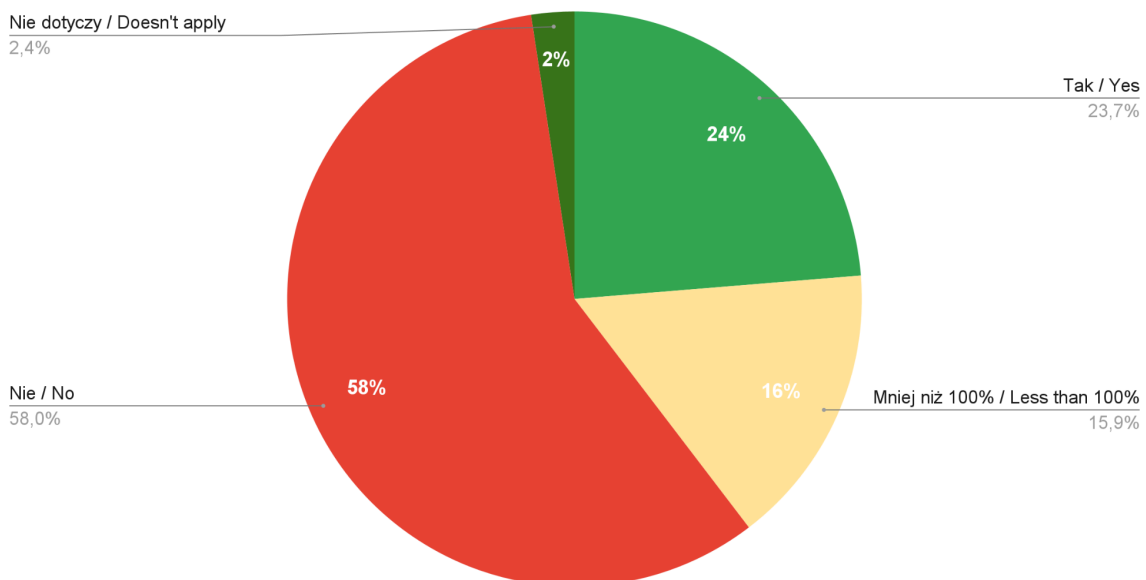
Dodatek za nadgodziny

Czy twój pracodawca płaci 50% więcej za zwykłe nadgodziny?
Does your employer pay 50% more for regular overtime?



Prawie dwie trzecie (62%) deklaruje, że nie otrzymują dodatku 50% za "normalne" nadgodziny, podczas gdy ponad jedna trzecia (35%) otrzymuje ten dodatek.

Czy twój pracodawca płaci 100% więcej za nadgodziny nocą i w weekendy?
Does your employer pay 100% more for overtime at night and on weekends?



Jedynie 23% ankietowanych deklaruje, że dostaje 100% dodatku za nadgodziny w nocy i w weekendy, podczas gdy 58% deklaruje brak jakiegokolwiek dodatku za takie nadgodziny.

Nadmiarowe nadgodziny

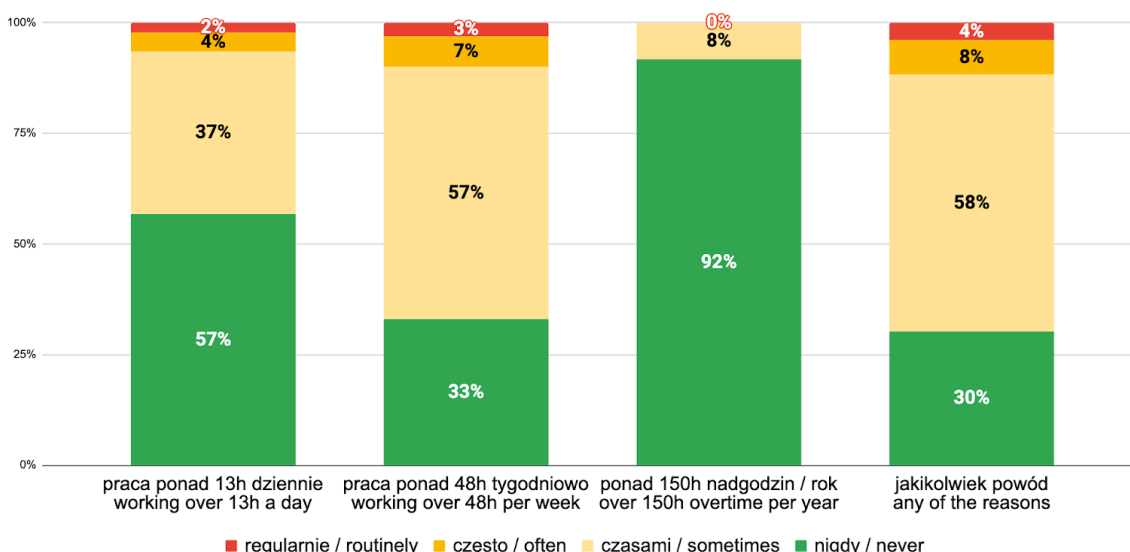
Punktem odniesienia do określenia nadmiernych nadgodzin są wartości zdefiniowane w kodeksie pracy. Czas pracy pracownika nie może przekraczać:

- **13 godzin** na dobę i **48 godzin** w przeciętnym, 5-dniowym tygodniu pracy.
- W przypadku przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy natomiast do 12 godzin w systemie równoważnym.
- Roczny limit pracy w nadgodzinach wynosi **150 godzin**. Pracodawca może ustalić inny limit nadgodzin – w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w umowie o pracę, jeśli w firmie nie funkcjonuje układ zbiorowy i regulamin. Korzystne dla pracodawców wykładnie sugerują, że maksymalny limit roczny może wynosić nawet 416, 384 lub 376 godzin. Należy jednak pamiętać, że nadgodziny dotyczą sytuacji nadzwyczajnych, więc zgodnie z prawem nie mogą stanowić rutynowego sposobu prowadzenia prac.
- Należy również pamiętać, że pracownikowi przysługuje prawo do co najmniej **11 godzin** nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie oraz prawo do **35-godzinnego**, nieprzerwanego odpoczynku w ciągu tygodnia.

Zgodnie z dostępnymi autorom danymi, w polskiej branży gier nie występują układy zbiorowe pracy, a regulaminy pracy i w umowy o pracę, praktycznie nie dotyczą kwestii maksymalnego rocznego wymiaru nadgodzin. Dlatego, w dalszych rozważaniach, za nadmiarowe przyjmuje się nadgodziny w wymiarze ponad 150 godzin rocznie.

Nadmiarowe nadgodziny w 2023 / Excessive Overtime in 2023

W porównaniu do wartości wynikających z kodeksu pracy / Compared to numbers defined in the Labour Code



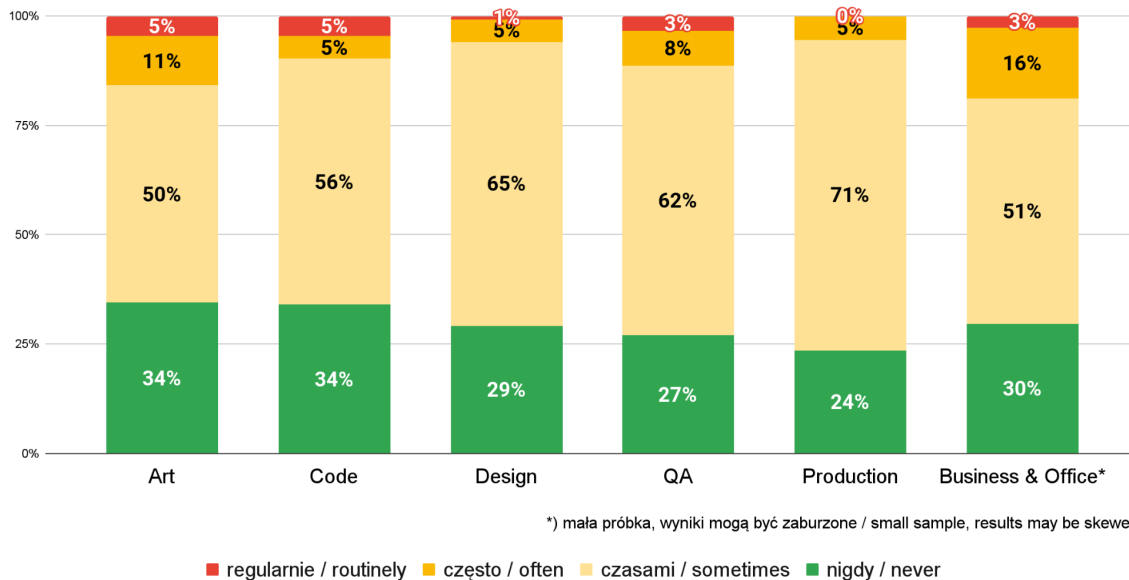
Z zebranych danych wynika, że 70% ankietowanych choć raz w 2023 r. pracowało w wymiarze nadgodzin przekraczającym maksymalne wartości zdefiniowane w kodeksie pracy:

- 46% choć raz pracowało ponad 13 godzin dziennie (6% często lub regularnie);
- 67% choć raz pracowało ponad 48 godzin w tygodniu (10% często lub regularnie);
- 8% przepracowało w 2023 ponad 150 nadgodzin.

Kontekst nadmiarowych nadgodzin

W tej sekcji przyglądamy się kontekstowi, w jakim nadmiarowe nadgodziny występowały w 2023.

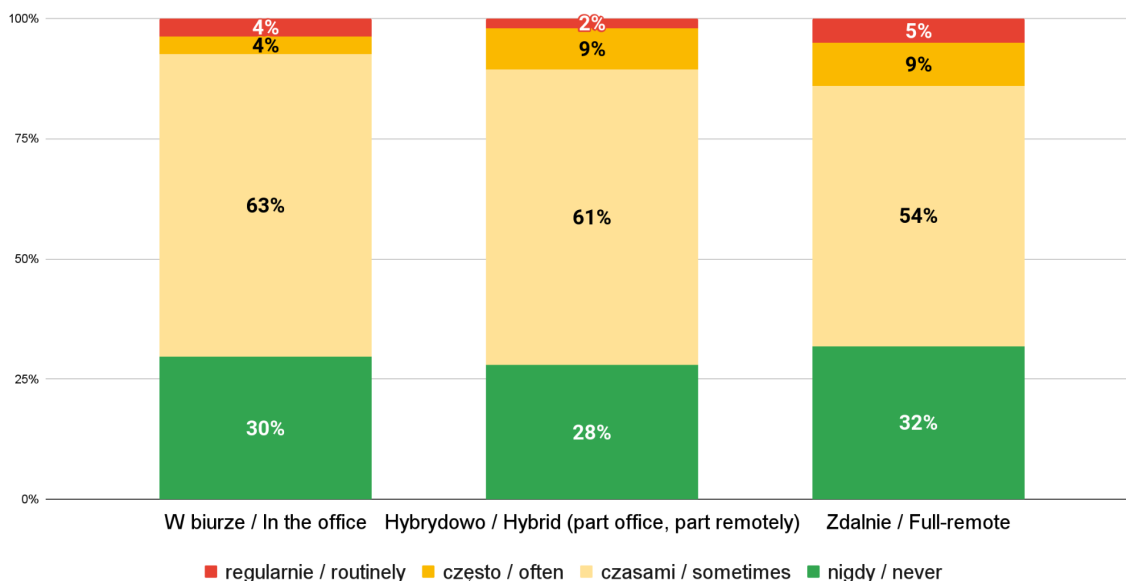
Nadmiarowe nadgodziny a specjalizacja Excessive Overtime vs Discipline



Zebrane dane sugerują, że najwięcej pracy w wymiarze przekraczającym wytyczne Kodeksu Pracy wykonują artystki/ści, programistki/ści i specjaliści/ści od QA – odpowiednio 16%, 10% i 11% odpowiedzi “bardzo często” i “regularnie”.

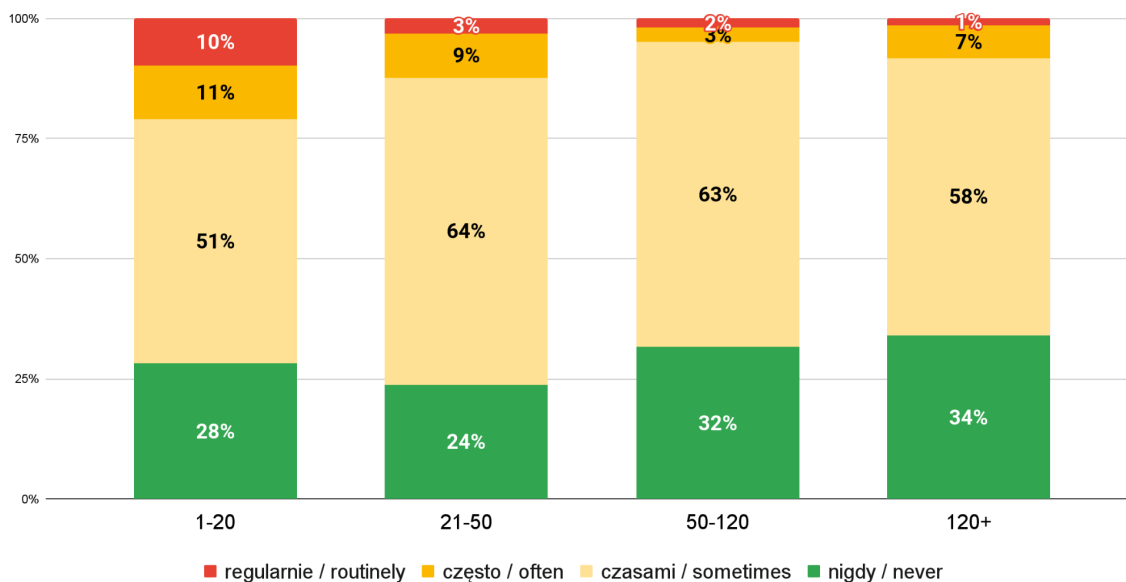
Uwagę przykuwa również 19% takich odpowiedzi w pozycji Business & Office obejmującej wszystkie specjalizacje niezwiązane bezpośrednio z produkcją gry. Niestety ze względu na małą próbkę, trudno wyciągnąć z tych danych istotne wnioski.

Nadmiarowe nadgodziny a tryb pracy Excessive Overtime vs. Type of Cooperation



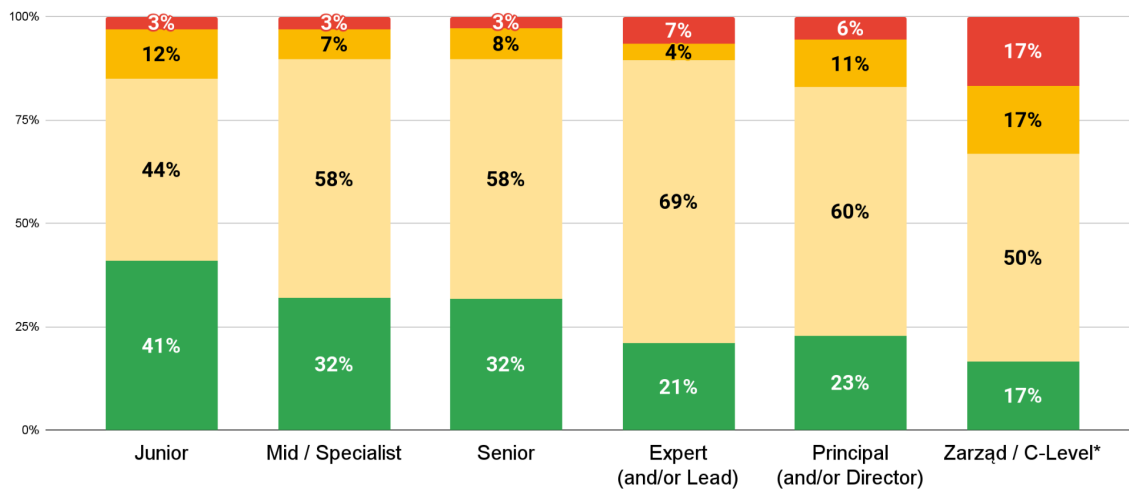
Analizując dane dotyczące trybu współpracy, można zauważyć, że osoby pracujące w pełni zdalnie deklarują więcej nadmiarowych nadgodzin (14% odpowiedzi często i regularnie), niż osoby pracujące tylko w biurze (8%) lub w modelu hybrydowym (11%).

Nadmiarowe nadgodziny a rozmiar firmy Excessive Overtime vs Company Size



Pracownicy małych firm deklarują najbardziej intensywną pracę ponad wymiar (21% odpowiedzi często i regularnie), a osoby zatrudnione w największych firmach deklarują takie sytuacje zdecydowanie rzadziej (8%).

Nadmiarowe nadgodziny a doświadczenie Excessive Overtime vs Seniority

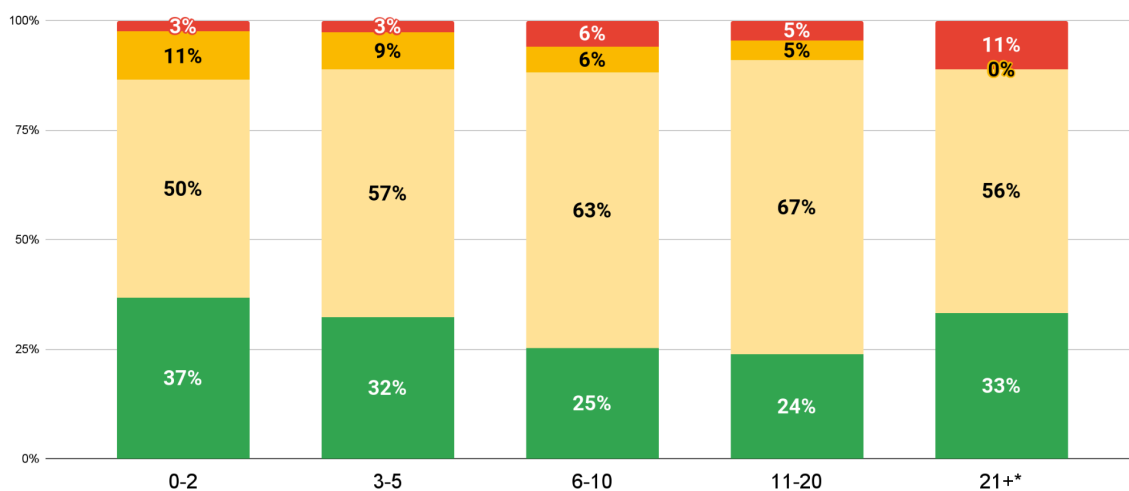


*) bardzo mała próbka, wyniki mogą być zaburzone / very small sample, results may be skewed

■ regularnie / routinely ■ często / often ■ czasami / sometimes ■ nigdy / never

Zebrane odpowiedzi sugerują, że osoby z doświadczeniem juniorskim najczęściej pracowały w wymiarowym czasie pracy (41%) i odsetek ten zmniejszał się wraz z doświadczeniem pracownika, do 21% i 23% pośród ekspertów/leadów i principal/dyrektorów. Jednocześnie juniorzy i dyrektorzy najczęściej deklarowali częstą lub regularną pracę w nadmiarowych nadgodzinach (15% i 17%). Podobną dynamikę można zauważyć analizując dane o stażu pracy w branży gier.

Nadmiarowe nadgodziny a staż pracy Excessive Overtime vs Time in Industry

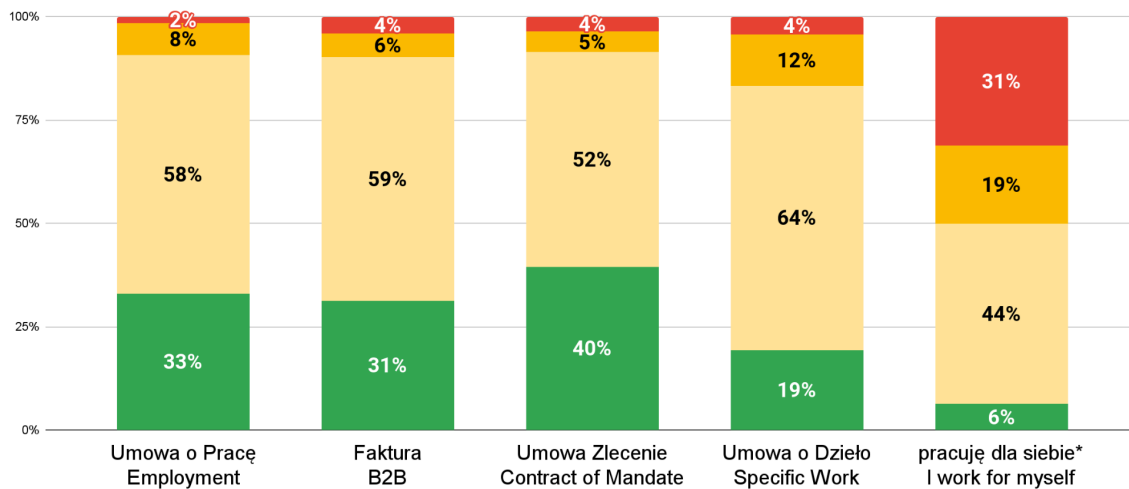


*) bardzo mała próbka, wyniki mogą być zaburzone / very small sample, results may be skewed

■ regularnie / routinely ■ często / often ■ czasami / sometimes ■ nigdy / never

Dane dotyczące zarządu i osób ze stażem ponad 21 lat mają bardzo małą próbkę, więc mogą być obarczone dużym błędem.

Nadmiarowe nadgodziny a forma zatrudnienia Excessive Overtime vs Contract Type



*) bardzo mała próbka, wyniki mogą być zaburzone / very small sample, results may be skewed

■ regularnie / routinely ■ często / often ■ czasami / sometimes ■ nigdy / never

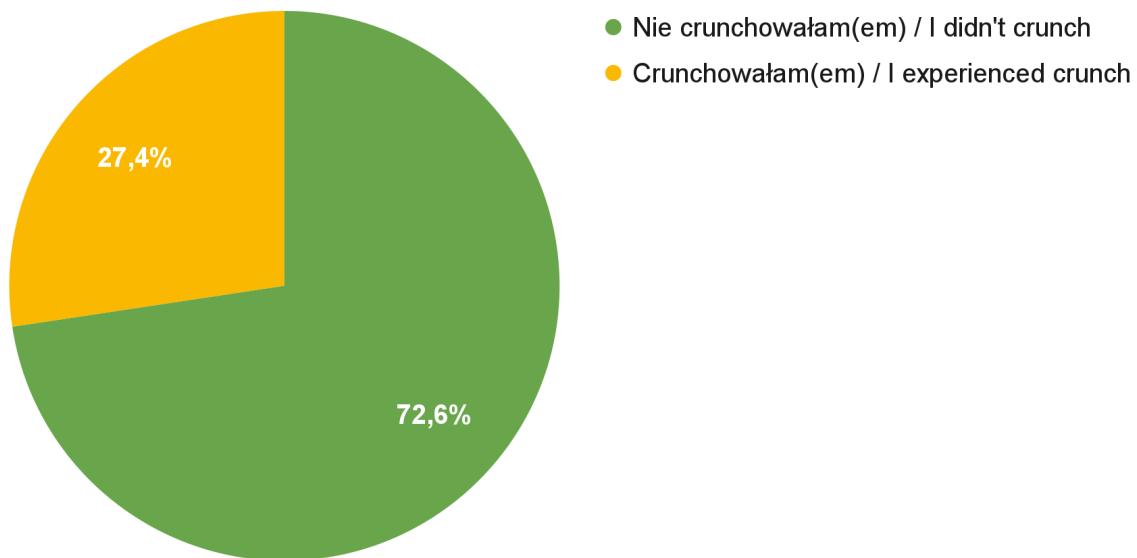
Dane dotyczące poszczególnych typów umów regulujących współpracę wydają się porównywalne, z wyjątkiem osób współpracujących na Umowę o Dzieło, z których 16% deklaruje częste i regularne nadmiarowe nadgodziny, a jedynie 19% nie doświadczyło w 2023 takiej sytuacji.

Bardzo duże obciążenie pracą deklarują też osoby pracujące na własny rachunek. Wydaje się to zgodne z intuicją, jednak ze względu na bardzo małą liczebność próbki, należy podejść do tych danych z pewną ostrożnością.

Crunch

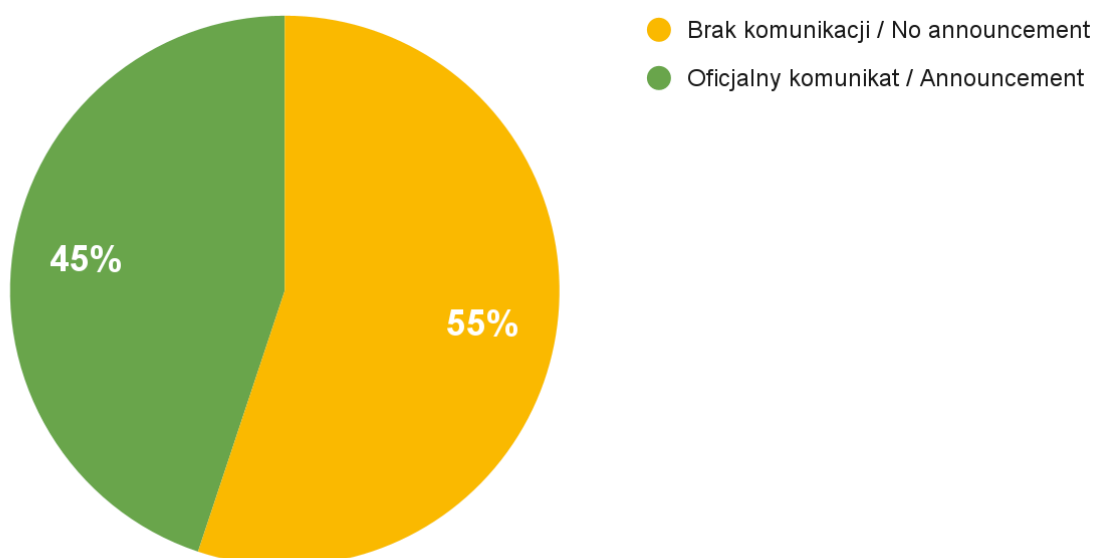
W tej sekcji analizujemy odpowiedzi na pytania odnośnie subiektywnych odczuć na temat crunchu.

Twoim zdaniem, czy w 2023 crunchow(e/a)łeś? /
Did you experience crunch in 2023?



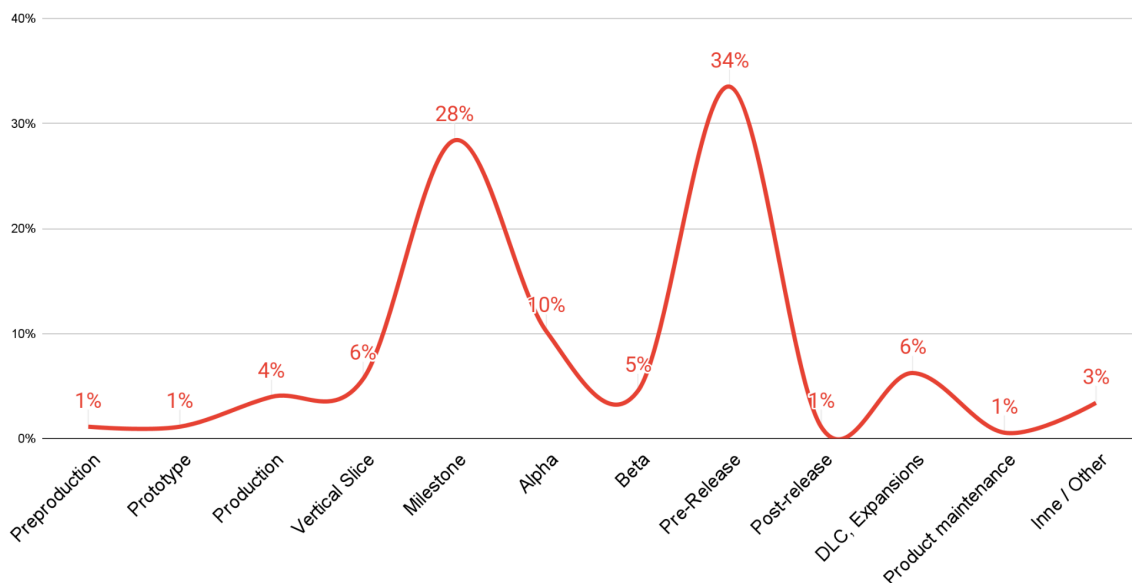
Spośród ankietowanych osób, niemal jedna trzecia (27%) uznaje, że doświadczyła w 2023 crunchu. Pozostałe dwie trzecie (73%) nie zadeklarowało takiego doświadczenia.

Czy crunch był oficjalnie zakomunikowany? /
Was the crunch officially announced?



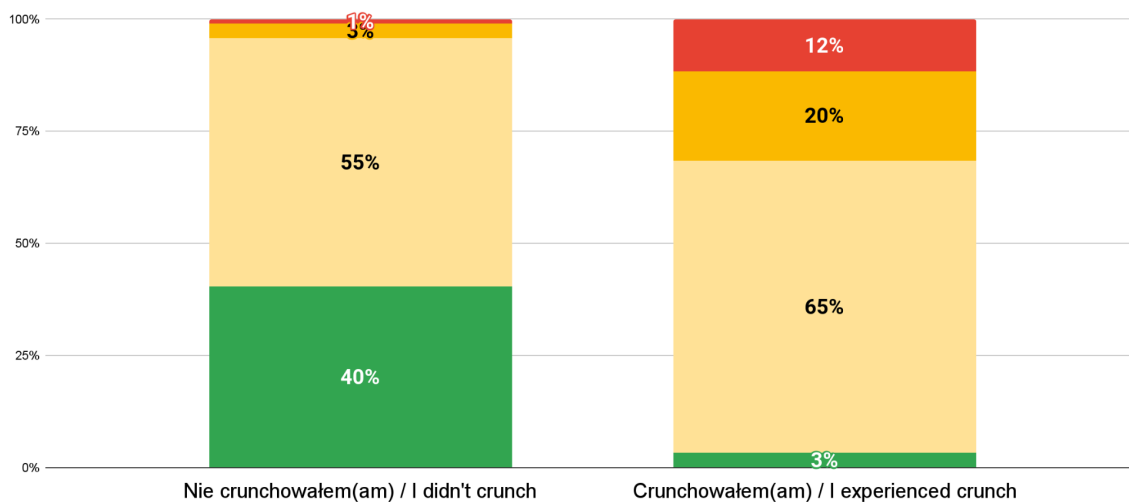
W prawie połowie zadeklarowanych przypadków crunchu, crunch został oficjalnie zakomunikowany.

Na jakim etapie produkcji crunchujemy? When in the production cycle do we crunch?



Crunch zwykle zbiegał się z kluczowymi momentami w produkcji: premierą i ważnymi milestone'ami.

Nadmiarowe nadgodziny a osobiste odczucie crunchu Excessive Overtime vs. Personal Declarations of Crunch



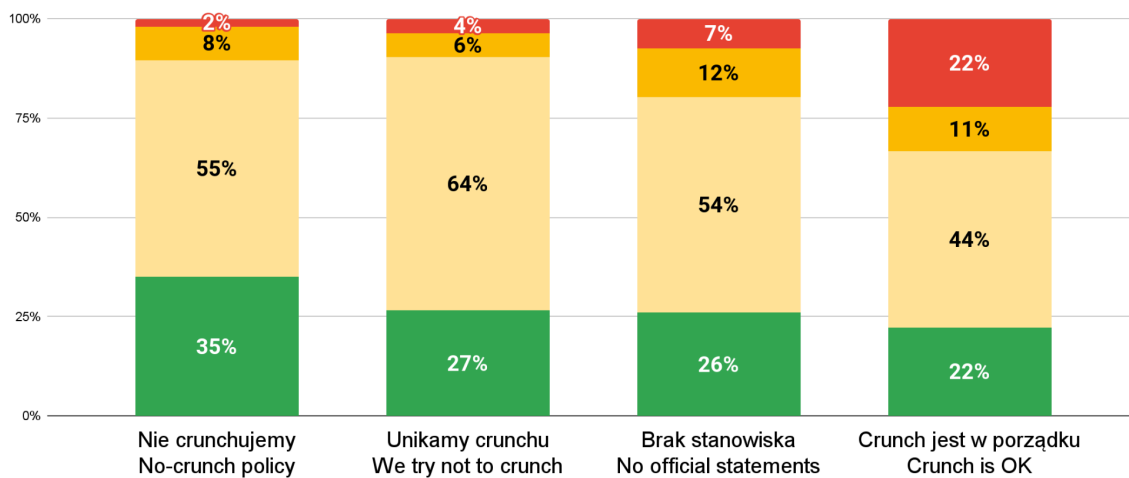
Jak często dana osoba pracowała w nadmiarowych nadgodzinach: / How often the given person worked excessive overtime:

■ regularnie / routinely ■ często / often ■ czasami / sometimes ■ nigdy / never

Porównując deklaracje odnośnie crunchu z danymi z poprzednich sekcji, można zauważyć, że osoby deklarujące crunch często lub bardzo często pracowały w nadmiarowych nadgodzinach.

Można więc zaryzykować twierdzenie, że subiektywne odczucia crunchu w dużej mierze pokrywają się z pracą w wymiarze przekraczającym przepisy prawa pracy.

Nadmiarowe nadgodziny a deklaracje firmy odnośnie crunchu Excessive Overtime vs. Company's Declared Crunch Policy



Jak często pracownicy doświadczają nadmiarowych nadgodzin: / How often the employees work excessive overtime:

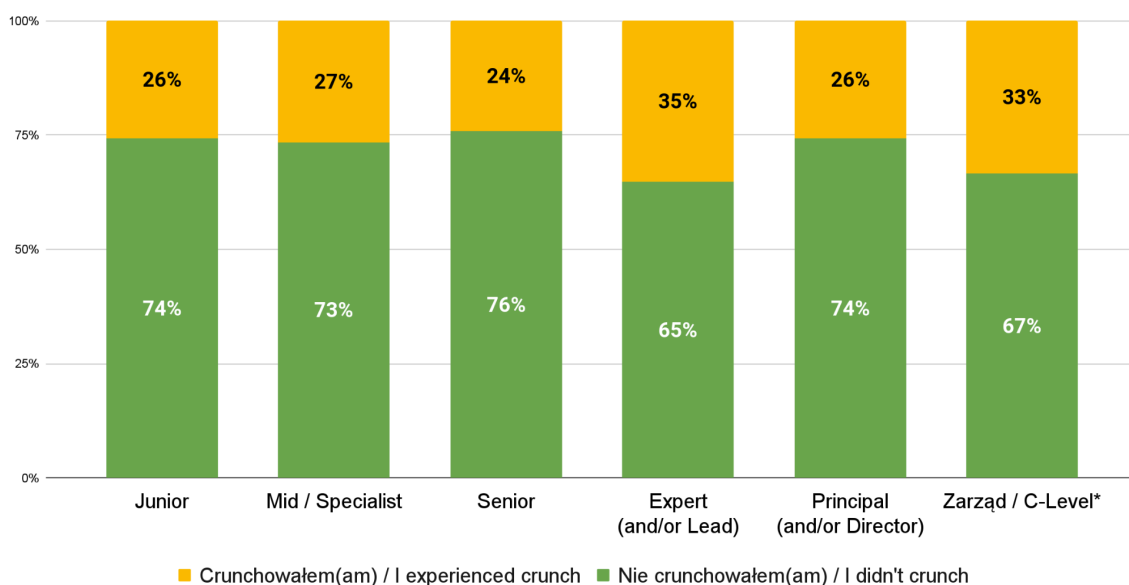
■ regularnie / routinely ■ często / often ■ czasami / sometimes ■ nigdy / never

Można również zauważyć, że oficjalne deklaracje firm odnośnie crunchu są zbieżne z realiami nadmiarowych nadgodzin w tych firmach.

Kontekst crunchu

W tej sekcji przyglądamy się temu kto i jakich warunkach deklarował doświadczenie crunchu.

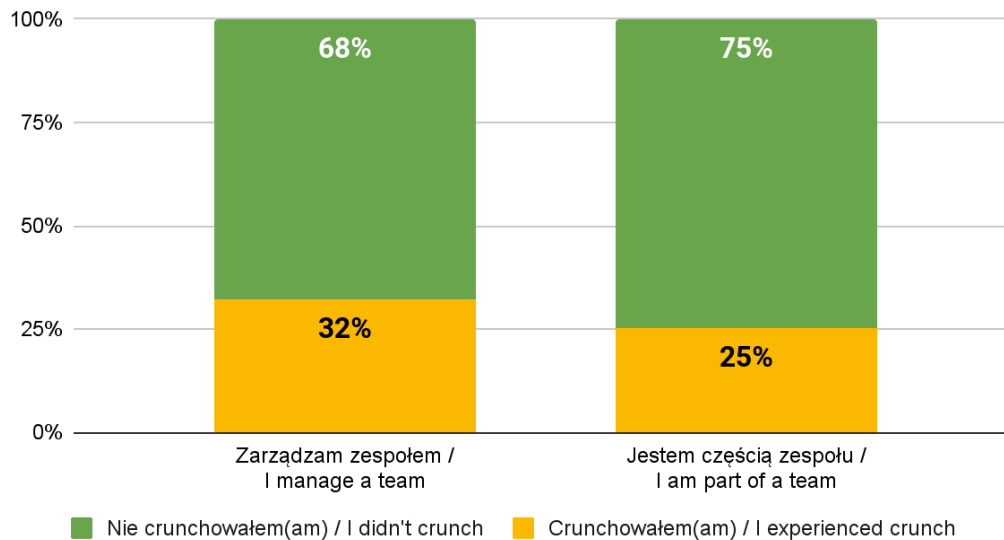
Deklarowany crunch a doświadczenie Reported Crunch vs Seniority



■ Crunchowałem(am) / I experienced crunch ■ Nie crunchowałem(am) / I didn't crunch

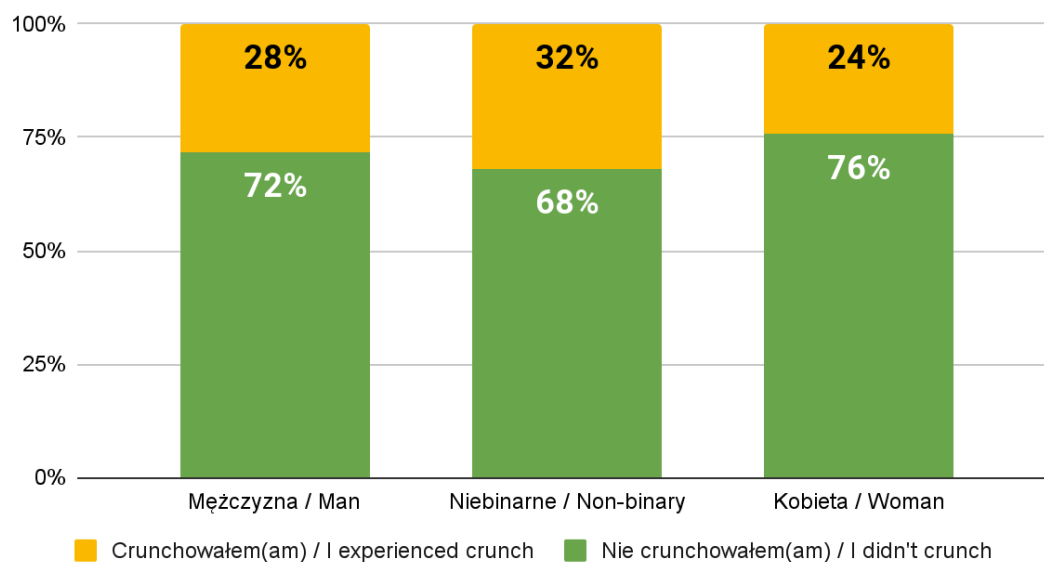
Dane wydają się sugerować, że crunch dotyka pracowników niezależnie od ich poziomu doświadczenia. Eksperci i leadzi zgłaszali doświadczenie crunchu częściej niż pozostałe osoby, co może mieć związek z deklarowaną w sekcji opisowej chęcią “osłonięcia zespołu przed crunchem” – trudno jednak powiedzieć, na ile jest to istotna różnica.

Crunch a zarządzanie zespołem / Crunch vs. Team Leaders



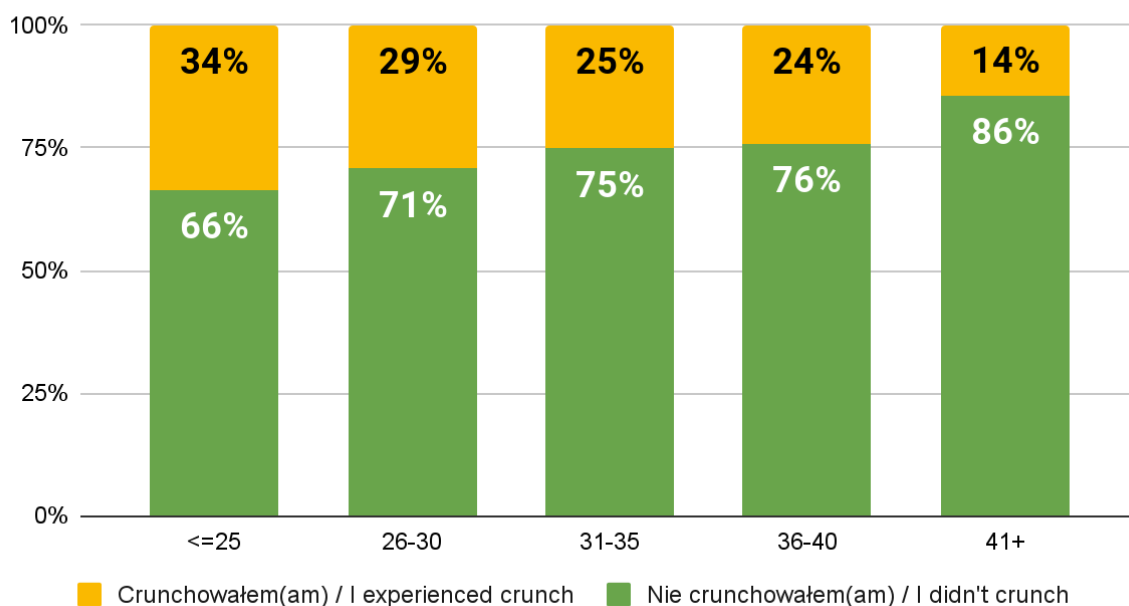
Osoby zarządzające zespołami nieznacznie częściej (32%) deklarują doświadczenie crunchu, niż członkowie zespołów (25%).

Crunch a płeć / Crunch vs. Gender



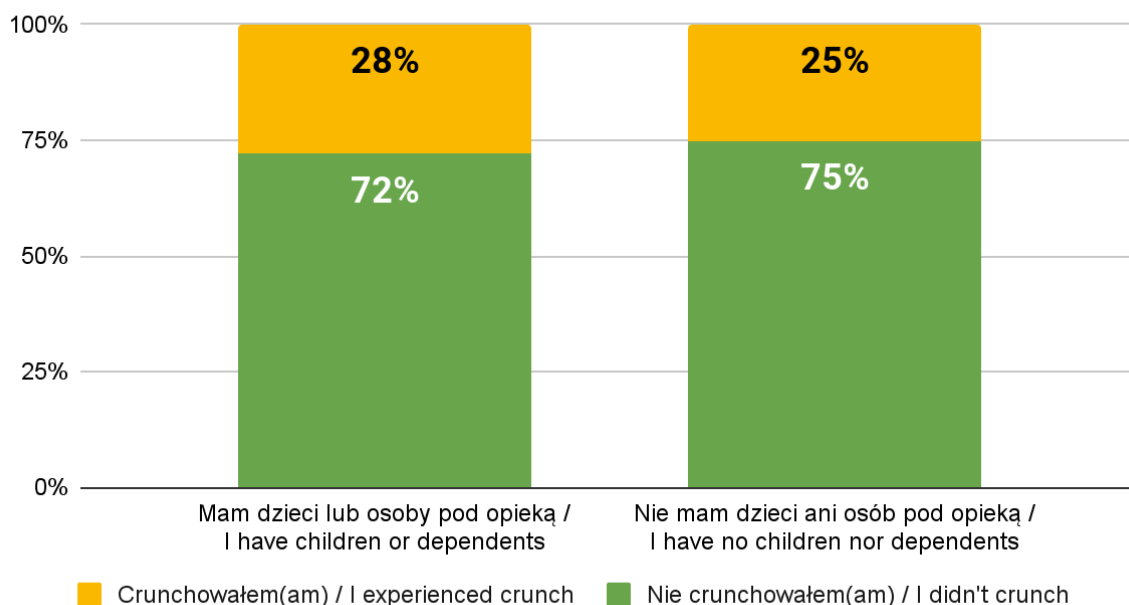
Dane sugerują, że niezależnie od płci, ankietowane osoby mają podobne doświadczenia crunchu.

Crunch a wiek / Crunch vs. Age



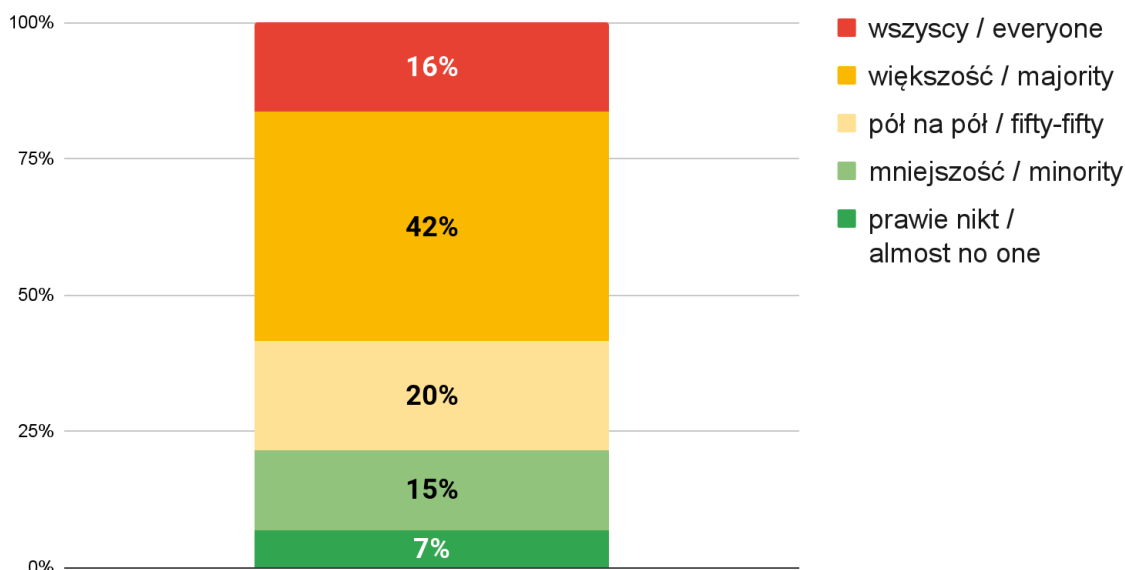
Analizując dane z ankiet można postawić hipotezę, że wraz z wiekiem pracownicy coraz rzadziej doświadczają crunchu – być może mają większą skuteczność w stawianiu granic między życiem zawodowym a prywatnym, być może są w miejscach organizacji mniej narażonych na crunch, a być może inaczej definiują crunch niż osoby młodsze.

Crunch a dzieci / Crunch vs. Children



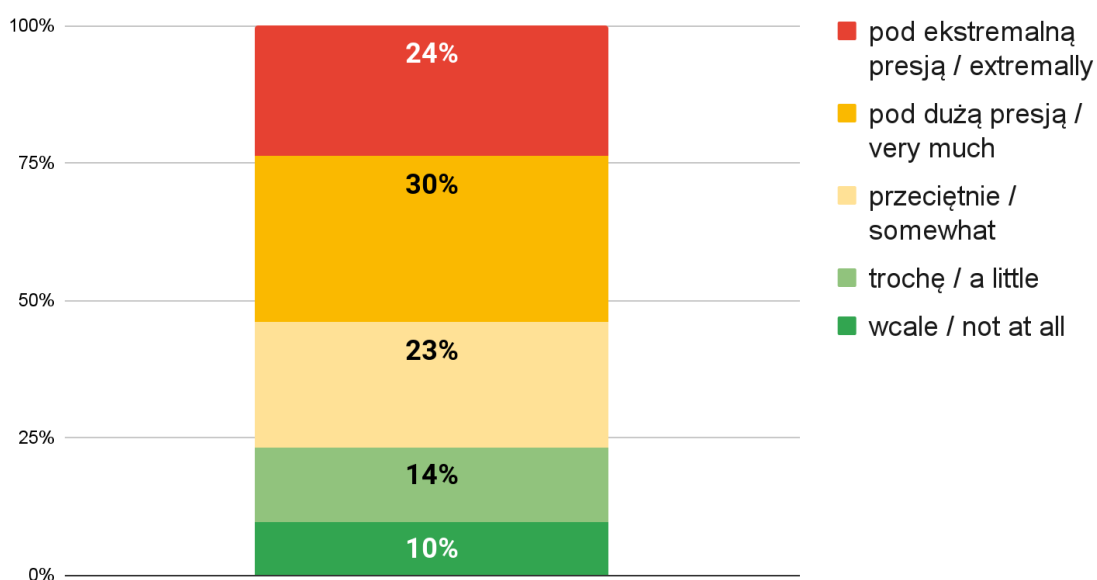
Dane sugerują, że pracownicy mający pod opieką dzieci lub inne osoby doświadczają crunchu tak samo często jak pracownicy nie mający nikogo pod opieką.

Jaka część twojego zespołu crunchowała? How many people in your team crunched?



W ponad połowie (58%) zadeklarowanych przypadków crunch dotyczył większości zespołu, natomiast mniejszości dotyczył w 22% przypadków.

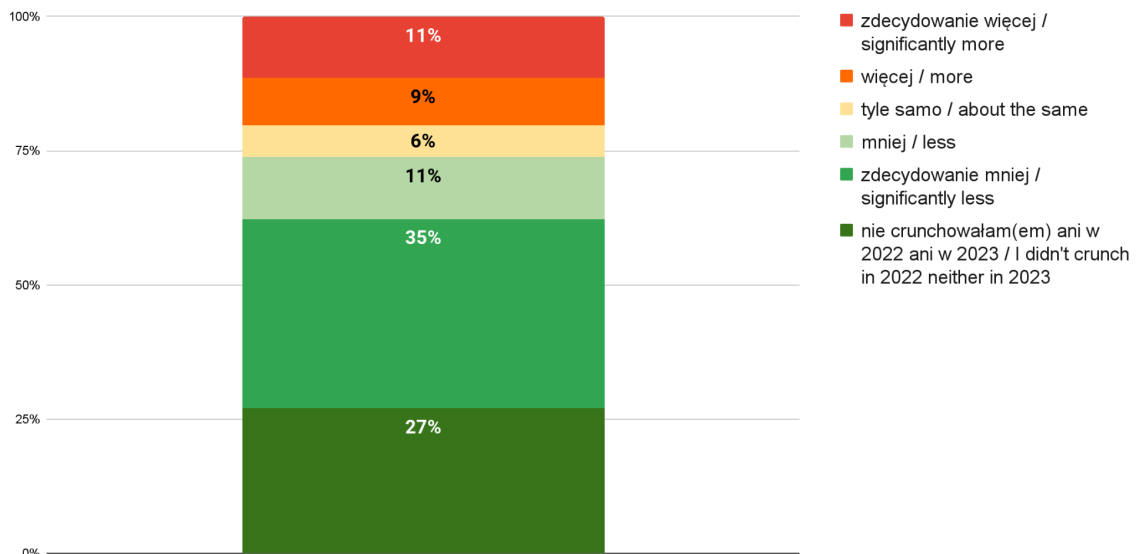
Czy czuł(e/a)s się pod presją żeby crunchować? Did you feel pressured to crunch?



W ponad połowie (54%) zadeklarowanych przypadków osoba odpowiadająca czuła się pod dużą lub ekstremalną presją ze strony pracodawcy / organizacji. W 24% przypadkach presja była niewielka lub nie było jej wcale.

Dynamika crunchu

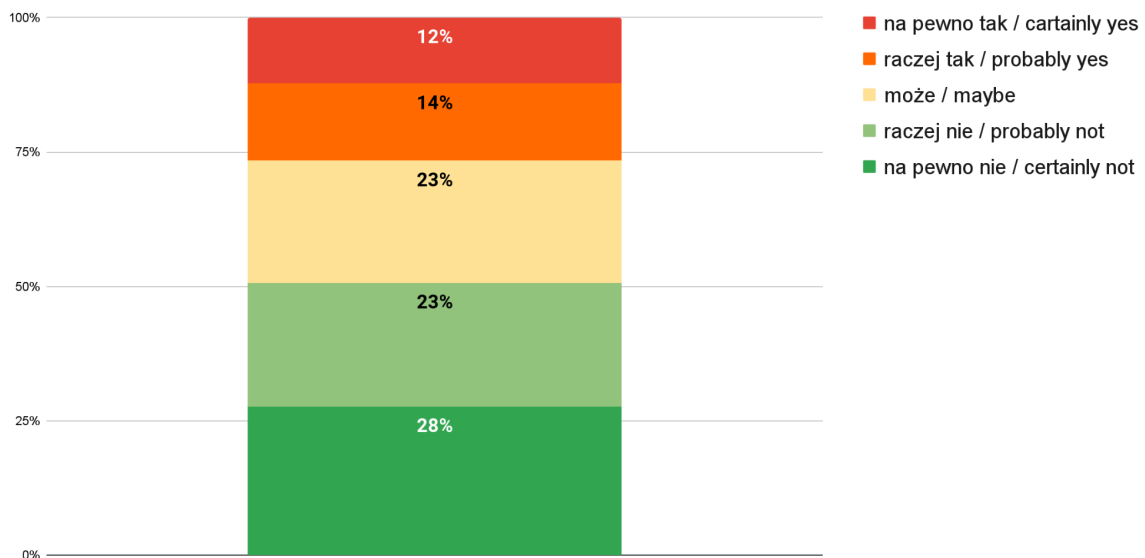
Crunch w 2023, porównanie do 2022 / Crunch in 2023, comparison to 2022



Czy w 2023 crunchowałeś(eś) więcej niż w 2022? / Did you crunch more in 2023

Pośród osób wypełniających ankietę, 20% zadeklarowało, że w 2023 crunchowało bardziej niż w 2022, podczas gdy 73% crunchowało mniej lub problem crunchu ich nie dotyczył.

Crunch, prognozy na 2024 / Crunch, expectations for 2024



Czy spodziewasz się crunchować w 2024? / Do you expect to crunch in 2024?

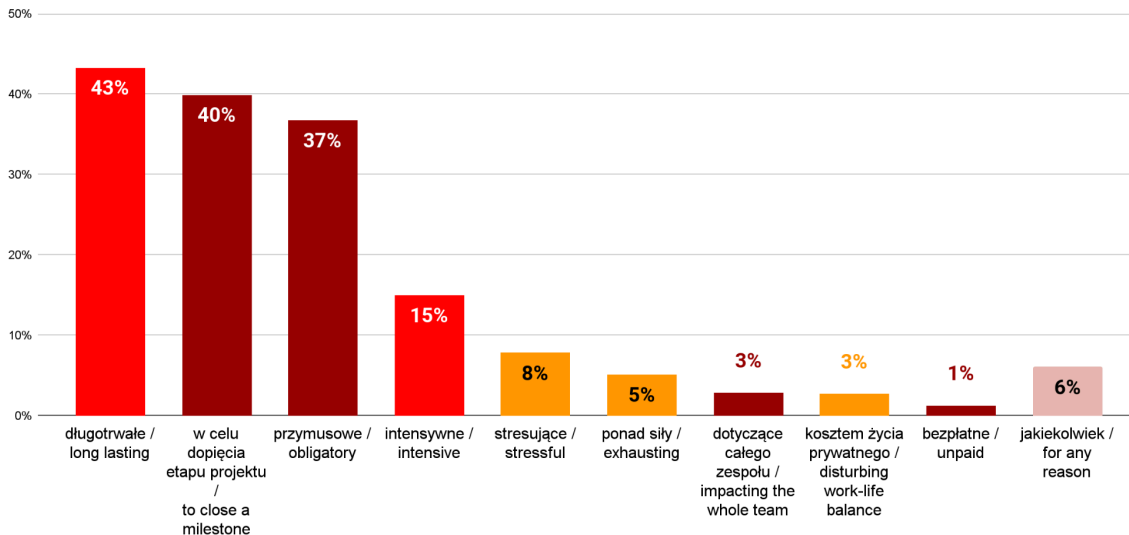
Pośród osób wypełniających ankietę 26% spodziewa się, że raczej będzie crunchować w 2024, podczas gdy 51% spodziewa się, że raczej nie doświadczy crunchu.

Definicja crunchu

Na podstawie ponad 600 zebranych otwartych odpowiedzi opisowych wyłoniliśmy najczęściej wskazywane cechy i powody crunchu.

Crunch: to nadgodziny... / Crunch: overtime which is...

podsumowanie definicji opisowych / the summary of responders' definitions



procent ankiet, wskazujących daną cechę (większość wymieniała kilka cech) / percent of answers including this feature (most included several features)

Zebrane odpowiedzi sugerują, że najwięcej osób pracujących w branży gier definiuje crunch jako **długotrwałe (i/lub intensywne) i przymusowe nadgodziny, w celu dopięcia ważnego etapu projektu** (co często wynika ze złego planowania i/lub organizacji pracy).

Kwestie takie jak uczestnictwo całego zespołu (3%), towarzyszący stres (8%), wpływ na zdrowie (5%) lub życie prywatne (3%), czy kwestia płatności nadgodzin (1%) okazały się istotne dla mniejszości respondentów.

Pewną ciekawostką jest, że 6% respondentów uznało za crunch jakąkolwiek pracę w nadgodzinach.

Dodatek A: Powody crunchu

Poniżej przedstawiamy nieobrobione odpowiedzi na pytanie **Jaki był powód crunchu? (wpisz według swojej wiedzy)**:

- Źle rozplanowany grafik publikacji kosmetyków. Nałożenie dedlajnow. Dodatkowe wymogi ze strony firmy nas outsourcingowej.
- Zbliżająca się premiera, chęć doszlifowania gry, naprawa nienajlepiej działających rzeczy, które były zgłaszane wiele miesięcy przed premierą, ale management nie reagował
- Deadline w sklepie Meta na wypuszczenie DLC
- Brak sensownego planowania pracy, życzeniowe myślenie, nierealistyczne podejście do mocy przerobowych zespołu.
- Brak kadry która mogłaby pomóc w wykonaniu zadań
- Konieczność domknięcia projektu na premierę.
- Brak dobrego zarządzania
- Early access release
- "To bardzo ważne żebyśmy ten VS zrobili dokładnie TERAZ, bo jak nie będzie na TERAZ to świat się zawali" Spoiler: i tak nie dowieźli na czas i świat się zawalił
- Uwagi klienta
- Dokończenie ważnych funkcjonalności
- Nierealne terminy, zbyt mały zespół składający się w większości z juniorów, 2 dni na testy przed wysłaniem do certyfikacji, zmiany w tym samym dniu w którym gra powinna być oddana.
- Kończenie milestone'a, braki rąk do pracy, źle rozplanowany harmonogram pracy
- Milestone
- Wydanie, koniec projektu
- Dowożenie ważnego milestone
- Delivering demo for steam fest
- Zaplanowana data premiery, ale produkt niegotowy
- Zbliżająca się premiera gry
- Nie mam pojęcia. Wydawca ustawiał sobie jakieś terminy, które nie mam pojęcia czym miały służyć. Często było tak, że miałem zrobić dany etap prac do tego dnia i tyle, po wysłaniu zero odpowiedzi przez tydzień/dwa.
- przygotowywanie day 0, 1, 2 patchy
- Deadline and goals
- Brak odpowiedniego budżetu
- Premiera demo
- Opóźnienia w developmencie
- za mały budżet żeby dowieźć projekt w realnym terminie
- Targi PGA
- Projekty miały milestone'y na zakładkę
- Steam Fest
- Designing the game by committee by producers and not by designers, which in turn caused a lot of game elements to not work together and need many fixes, aside from making the design team emotionally exhausted. Also, the project vision changed multiple times, requiring multiple reworks, which caused a lot of technical debt, messy documentation and lack of proper planning "because there was no time left for it"
- rozwinięcie funkcjonalności / prace badawcze
- Brak czasu i stan builda
- Zbyt mała ilość ludzi w dziale ND
- Goniące terminy

- we needed to do "more" for the end of the milestone - add more models, new features - pushing as much as possible
- Deadline'y i złe planowanie
- Niedociągnięcia w projekcie
- Too high expectations for the given amount of time and possibilities of engine
- Impreza branżowa
- Trzeba się wyrobić z deadline
- Nie mogę zdradzić
- Nierealne daty, bez brania pod uwagę estymacji zespołu i opinii i ostrzeżeń producenta
- Build potrzebny na targi gier
- za duży projekt, za mały budżet, złe planowanie
- Dopinanie milestone'a
- Braki w ludziach, urlopy, nadchodzący ważny milestone
- premiera
- długotrwałe złe oszacowywanie pracy przez programistów i brak działań ze strony producenta/leada
- Presja inwestorów, możliwość dalszego finansowania projektu
- Termin milestone'u był ustalony, a prace wcześniej szły oporniej niż powinny. Z drugiej strony duże ambicje teamu i ciągła chęć poprawy jakości.
- Nowa treść która miała trafić do gry, a nie była wcześniej uwzględniona w umowie
- Prezentacja dla potencjalnego partnera biznesowego
- zbliżająca się data premiery
- zła komunikacja między zespołami
- Konieczność poprawek po pracowniku, rundy feedbacku, przygotowanie wytycznych
- trzeba było szybko skończyć zadania
- Polepszenie jakości projektu
- Budgeting and planning incompetence
- Ciągła zmiana planów i terminów przez CEO, zwiększanie przez niego zakresu bez konsultacji z producentami
- Chcę wydać grę zanim umrę ze starości. A oprócz ogromu wymaganej pracy nad grą trzeba jeszcze pracować na czynsz i życie wykonując pracę zarobkową.
- złe przewidywanie czasu do faktycznych potrzeb
- Premiera Trial Version
- Dokończenie tasków do deadline'u
- Niezgodności wymagań
- Dowieszenie kluczowego Milestone'u w jak najlepszej jakości
- Za mało pracowników w dziale, duża ilość zadań do wykonania, dodatkowe obowiązki związane z równoległym stanowiskiem.
- Optymalizacja
- Optymalizacja gry przed premierą
- robiłem nadgodziny w celu potencjalnego awansu, nie było crunchu
- Dostarczenie wersji do tłoczni
- Moja własna motywacja i poczucie odpowiedzialności za jak najlepsze dowieszenie projektu i jego sukces.
- Konieczność stworzenia milestoneowego builda dla wydawcy.
- Premiera 1.0 gry online - wyjście ze Early Access i release, utrzymanie ruchu po release
- Zdążenie przed premierą Dema
- Słaby planning
- To prepare an event and then the marketing plan in the month before the release
- testing regressions and new content, checking changes

- Nierealne terminy, zmiany w contencie zaraz przed releasem, brak czasu przeznaczonego na testy pomiędzy końcem prac a planowanym releasem (pomimo zgłaszania problemu przez QA)
- poor state of the product
- Wiele projektów na raz. Planowanie było akurat dobre
- nierealne terminy produkcyjne
- chce zrobić remont
- Release of the product. Too much work and not enough time/people.
- Konieczność przygotowania builda pod ostatnie testy, zaliczenie kluczowego milestone'u (implementacja wszystkich niezbędnych mechanik)
- Dostarczanie usług z outsourceu dla dużego klienta - wysokie wymagania klienta
- weryfikacja zmian wprowadzanych na ostatnią chwilę, konieczność przygotowania buildów pod review, prezentacje, eventy etc
- maximising the product health before playtests
- Deadline Vertical Slice, deadline steam demo
- I wanted to deliver content
- Deadline do builda ograniczonego czasem z zewnątrz
- Przygotowywaliśmy build który posłuży do wysłania prasie, i był częścią ważnego wewnętrznego milestone'a. Był to też ostatni milestone przed premierą.
- zbyt mała liczba pracowników
- Domykamy
- Nagłe zmiany od producenta na zaliczenie ważnego milestone'a
- big scope, tight milestones
- Przez większość projekt za mało ludzi do pracy
- Za mało czasu na realizację założeń.
- Nie było czasu przetestować zmiany wprowadzone do gry w czasie dni roboczych, więc dział QA sprawdza je w weekend.
- projekt nie gotowy przed deadline
- Wycofanie się wydawcy, walka o produkt
- Złe decyzje lub brak decyzyjności game designu podejmowane w ciągu 2 lat.
- QA + bugfixy builda przed targami.
- Premiera playtestów oraz premiera gry
- Steam NEXT Festival
- Termin narzucone przez wydawcę jeżeli chodzi o kolejne etapy produkcji.
- Ważny z biznesowego punktu widzenia milestone.
- Dowiedzenie must have tematów do końca Milestone.
- polishowanie rzeczy pod sam koniec ważnego milestone'u - dla mnie zrozumiały i wystarczający powód
- Stan projektu, dużo nieskończonego contentu
- Sprawienie, żeby gra była na dobrym poziomie, do feature locka jakim była Alpha. Inaczej trzeba by było zmniejszyć scope co byłoby uszczerbkiem dla projektu
- Trzeba było dowieźć kilka projektów w bardzo zbliżonym terminie.
- Dokończenie wszystkich featureów
- delivering good build for board and at the end of milestone
- Behind on release schedule
- Dopolishowanie milestone'a.
- "Spada liczba graczy, musimy coś dowieźć."
- Fatalna organizacja projektu, niedoświadczony project manager i producer, wymyślali bez konsultacji z zespołem niemożliwe do zrealizowania deadline'y.
- Bugs and unfinished features before the release
- Nadchodząca Kampania związana z promocją gry
- Ilość rzeczy do zrobienia

- Dotrzymanie terminów
- Dopracowanie milestone'u prezentowanego zarządowi
- Projekt zbyt długo kręcił się w kółko, dużo czasu spalone na produkcji na złą organizację
- Zbyt duży scope gry
- dużo roboty, mało czasu do premiery
- Dostarczenie contentu dla wydawcy
- periods of workload to meet the deadline
- Tight deadlines
- Słabo zorganizowane procesy, zmiany wprowadzane w ostatniej chwili, dużo pracy w połączonych oddziałach, co wywołało efekt domina. // Poorly organised processes, last-minute changes, a lot of work on interconnected departments, which created a domino effect
- Nadmiar pracy
- Za mało pracowników na ilość rzeczy do zrobienia
- Buggy które wyskoczyły, feature zajął za dużo czasu
- Dowiezenie projektu
- Zły zespół menedżerski (bez doświadczenia jak zarządzać projektem) i ludźmi + PM bardzo podlizujący się szefowi
- Brak dodatkowego pracownika
- Dokończenie prac nad grą by można było ją wydać. Za mało czasu i osób pracowało odpowiednio wcześniej.
- chaos
- To finish a milestone
- Publisher doesn't understand the scale of the project. The team leader thinks that the pay the team member earns and sacrifice of their free time from work are equally part of the contract.
- Łatanie bugów przed certyfikacją
- Skończenie gry
- Końcówka projektu. Wciśnięcie, naprawienie jak największej ilości rzeczy.
- terminy
- Gotowa Alpha
- Komunikacja z graczami, pomoc deweloperowi
- Potrzeba domknięcia zadań na milestone
- Trzeba było dowieźć milestone, a nie chcieliśmy, żeby crunchowali szeregowi pracownicy - więc crunchował zarząd.
- selling the company
- Zbyt późno spływały materiały, które pozwoliłyby mi rozpocząć pracę.
- Zamykanie builda na alphe i ostatnie feature'y wjeżdżające "bo jeszcze się przecież zmieści"
- Build gry został dostarczony od dewelopera później niż powinien, a deadline się nie zmienił. W związku z tym trzeba było prowadzić playtesty w przyspieszonym tempie
- Kilka razy zostałem dłużej żeby z polishować albo zrobić coś lepiej lub więcej niż zakładał wymagany MVP
- Błędy w kierowaniu projektem, brak prowadzonych dobrych praktyk produkcyjnych, zbyt późne zmiany w projekcie, leadership niektórych działów nie pilnował jakości produkowanych zasobów przez zespół.
- Brak większości gry pomimo zbliżającej się daty wydania.
- "Close topics and polish the game" for the milestone.
- Ambicja dowiezenia maksymalnie wypolishowanego builda gry na premierę.
- Błędy w planowaniu, niekompetentna kadra zarządzająca
- Stuff had to be done before end of milestone
- Potrzebowaliśmy więcej polishu do ważnego milestone'a i playtestów.
- Delivery before build going to be burned on disks
- Za mały zespół do za dużego zadania bądź bałagan u samego klienta

- Zmiany w projekcie zbyt blisko releasu, niedoszacowanie potrzebnego czasu
- Niedoszacowanie, niedoplanowanie, zobowiązanie się do dostarczenia
- To speed up things
- Zbliżającą się premiera
- Oficjalnie crunchu nie było. Powodem nadgodzin była duża ilość pracy.
- NDA
- Lots of work with no time.
- Presentation for external partners
- Duża ilość pracy w tasku
- Ważna osoba miała w określonym terminie przejrzeć nasz projekt
- Brak personelu i złe zarządzanie, wymuszanie nierealnych terminów

Dodatek B: Podział na specjalizacje

Struktura, według której, na potrzeby niniejszego badania, poszczególne stanowiska były zaliczane do większych specjalizacji i dyscyplin. Osoby ankietowane wybierały specjalizację z zamkniętej listy, a następnie podawały stanowisko (z proponowanej listy, z możliwością wpisania własnej nazwy).

Dyscyplina	Specjalizacja	Stanowisko
Art	Art & Animation	2D Artist
Art	Art & Animation	3D Animator
Art	Art & Animation	3D Artist
Art	Art & Animation	3D generalist
Art	Art & Animation	Animator/Rigger
Art	Art & Animation	Art director
Art	Art & Animation	Art Lead
Art	Art & Animation	Character Artist
Art	Art & Animation	Cinematic Animator
Art	Art & Animation	Cinematic Artist
Art	Art & Animation	Compositing artist
Art	Art & Animation	Concept Artist
Art	Art & Animation	Environment/Level Artist
Art	Art & Animation	General Artist
Art	Art & Animation	Generalist 2D
Art	Art & Animation	generalista
Art	Art & Animation	Lighting Artist
Art	Art & Animation	Lighting/Technical Artist
Art	Art & Animation	Marketing Artist
Art	Art & Animation	Pixel artist

Art	Art & Animation	Tech Animator
Art	Art & Animation	Technical Animator
Art	Art & Animation	UI Artist / UX
Art	Art & Animation	VFX
Art	Tech Art & VFX	Technical Artist
Art	Tech Art & VFX	VFX Artist
Audio	Audio	Composer
Audio	Audio	Sound Designer
Audio	Audio	Technical Designer
Business & Office	Business Development	Business Development Manager
Business & Office	Business Development	CEO
Business & Office	Business Development	CTO
Business & Office	Business Development	Operations Manager
Business & Office	HR & Operations	HR
Business & Office	HR & Operations	Brand Manager
Business & Office	HR & Operations	CFO
Business & Office	HR & Operations	HR Business Partner
Business & Office	HR & Operations	HR Manager
Business & Office	HR & Operations	HR specialist

Business & Office	HR & Operations	IT Manager
Business & Office	HR & Operations	Lawyer
Business & Office	HR & Operations	Recruiter
Business & Office	Inne / Other	Legal Counsel
Business & Office	Marketing & PR	Brand Manager
Business & Office	Marketing & PR	Community Manager
Business & Office	Marketing & PR	Global Marketing Lead
Business & Office	Marketing & PR	Graphic Designer
Business & Office	Marketing & PR	Marketing Manager
Business & Office	Marketing & PR	PR Manager
Business & Office	Marketing & PR	Senior Market Research Specialist
Business & Office	Marketing & PR	Social Media Manager
Code	Code & Engineering	AI Programmer
Code	Code & Engineering	Animation Programmer
Code	Code & Engineering	Engine Programmer
Code	Code & Engineering	Engineering Manager
Code	Code & Engineering	Game Designer, DevOps and Tool developer
Code	Code & Engineering	Game Developer

Code	Code & Engineering	Gameplay Programmer
Code	Code & Engineering	General Programmer
Code	Code & Engineering	Generalist Programmer
Code	Code & Engineering	Graphics Programmer
Code	Code & Engineering	Lead Programmer
Code	Code & Engineering	Network Programmer
Code	Code & Engineering	Porting Programmer
Code	Code & Engineering	programer
Code	Code & Engineering	Generalist Unity Programmer
Code	Code & Engineering	Software Developer
Code	Code & Engineering	Tech Dir
Code	Code & Engineering	Tech Lead
Code	Code & Engineering	Tools Programmer
Code	Code & Engineering	UI Programmer
Code	Code & Engineering	Unity Developer
Code	Code & Engineering	Unity programmer
Design	Design (Gameplay & Level)	Combat Designer
Design	Design (Gameplay & Level)	Creative Director
Design	Design (Gameplay & Level)	Economy Designer
Design	Design (Gameplay & Level)	Game Designer
Design	Design (Gameplay & Level)	Game Director

Design	Design (Gameplay & Level)	Gameplay Designer
Design	Design (Gameplay & Level)	Level Designer
Design	Design (Gameplay & Level)	Level Designer + Enviro Artist
Design	Design (Gameplay & Level)	System Designer
Design	Design (Gameplay & Level)	Technical Designer
Design	Design (Gameplay & Level)	UI/UX Designer
Design	Design (Narrative & Writing)	Cinematic Designer
Design	Design (Narrative & Writing)	Game & Narrative Designer
Design	Design (Narrative & Writing)	Game Designer
Design	Design (Narrative & Writing)	Narrative Designer
Design	Design (Narrative & Writing)	Quest Designer
Design	Design (Narrative & Writing)	UX Writer
Design	Design (Narrative & Writing)	Writer
Design	Inne / Other	Expert Technical UI/UX Designer
Design	Inne / Other	UI/UX Designer
Design	Inne / Other	UX Designer
Design	Inne / Other	UX/UI Designer
Design	Product	Game Director

Design	Product	Product Owner
Inne / Other	Data Analysis	Data Analyst
Inne / Other	Data Analysis	Data Engineer
Inne / Other	Inne / Other	Ceo
Inne / Other	Inne / Other	Creative Director
Inne / Other	Inne / Other	Expert Localization Project Manager
Inne / Other	Inne / Other	Game Researcher (UX)
Inne / Other	Inne / Other	IT Senior System Administrator
Inne / Other	Inne / Other	IT Specialist
Inne / Other	Inne / Other	localization editor
Inne / Other	Inne / Other	Senior English Adaptation Specialist
Inne / Other	Inne / Other	Student
Inne / Other	Inne / Other	User researcher
Inne / Other	Product	Product data analyst
Inne / Other	Solo & Small Indie Dev	CEO
Inne / Other	Solo & Small Indie Dev	Full Stack Master Disaster Web Ogarniacz
Inne / Other	Solo & Small Indie Dev	Game Designer, Producent, Co-head of Game Studio
Inne / Other	Solo & Small Indie Dev	Gameplay Programmer
Inne / Other	Solo & Small Indie Dev	Jack of All Trades
Inne / Other	Solo & Small Indie Dev	Unity Developer
Inne / Other	User Aquisition	User Acquisition Manager

Production	Product	Product Manager
Production	Production	head of production
Production	Production	Lead producer
Production	Production	Localization Producer / PM
Production	Production	Producer
Production	Production	Technical Producer
QA	QA	Art QA Analyst
QA	QA	Compliance QA
QA	QA	Compliance QA/Technical Player Support Specialist
QA	QA	CQA
QA	QA	Dev QA Lead
QA	QA	FQA (functionality QA)
QA	QA	Functional Quality Assurance
QA	QA	Manual functionality + certification + leadership
QA	QA	QA (Automation)
QA	QA	QA (Localization)
QA	QA	QA (Manual + Automation)
QA	QA	QA (Manual)
QA	QA	QA analyst
QA	QA	QA coordinator
QA	QA	QA lead/producer
QA	QA	QA Specialist
QA	QA	QA Team Lead