

GRY I SYMULACJE BIZNESOWE - JAK PRZYSPIESZYĆ ZGRANIE KULTURY ORGANIZACYJNEJ ZE STRATEGIĄ FIRMY

JAGODA GANDZIAROWSKA - ZIOŁECKA
DR JOANNA ŚREDNICKA



Opracowanie na podstawie wieloletnich doświadczeń wykorzystywania gier szkoleniowych i symulacji biznesowych w procesach budowania kultury organizacyjnej Pracowni Gier Szkoleniowych i Game Changers Academy.



Skład: Ewa Fabisiewicz

PUBLIKACJA POWSTAŁA DZIĘKI WSPÓŁPRACY PGS PRACOWNI GIER SZKOLENIOWYCH I GAME CHANGERS ACADEMY



Pracownia Gier Szkoleniowych

pomaga budować zaangażowane zespoły, wykorzystując do tego gry: (on-line, offline, hybrydowo).

Wspólne granie to najbardziej naturalna forma zabawy i budowy więzi, cementowania wspólnoty. Ludzkość grała, nim zaczęła stosować pismo.

Od 2004 roku wykorzystujemy gry by zmieniać firmowe konferencje, spotkania świąteczne, kwartalne, wyjazdy integracyjne, procesy onboardingowe i wdrażania wartości w emocjonujące zespołowe przeżycia. Team building na światowym poziomie.



Game Changers Academy

dostarcza transformacyjne doświadczenia rozwojowe dla liderów zmian i Game Changerów.

Kompleksowe akademie leaderskie, kompaktowe Power Shoty dla managerów: angażujące spotkania top kadry. Dla tych, którzy chcą kreować rzeczywistość, a nie podążać utartymi schematami.

Gry to symulatory lotów dla kadry managerskiej. Pomagają trenować kompetencje, zdobywać samoświadomość, przygotowują do radzenia sobie z turbulencjami. Zespołowo, bo to nie samotni liderzy budują nowoczesne i zwrotne organizacje.





OD AUTOREK

KULTURA ORGANIZACYJNA

Co oznacza kultura organizacyjna? Definicje i przejawy. STRONA 06

Czy od kultury danej organizacji zależą jej wyniki? STRONA 07

Kto jest za nią odpowiedzialny? Częsty konflikt. STRONA 08

Jak sprawić, by zarządzający potraktowali kulturę organizacyjną poważnie? 4 praktyczne wskazówki STRONA 09

GRY I SYMULACJE

jako narzędzia wspierające transformacje kulturowe

Korzyści z zastosowania gier i symulacji na poszczególnych etapach zmian STRONA 11

Gry jako narzędzie zmiany. STRONA 12

Studium przypadku – wykorzystanie gier w transformacji kultury w Polpharma STRONA 15

NASZE ROZWIĄZANIA

Gry w procesach i działaniach People&Culture STRONA 20

O AUTORKACH STRONA 25

SPIS TREŚCI

OD AUTOREK

Kultura napędza wyniki biznesowe




Gdy przewaga konkurencyjna coraz rzadziej wynika z samego produktu, kultura organizacyjna staje się jednym z najważniejszych, choć często niedocenianych motorów wzrostu. To nie deklaracje na slajdach, ale codzienne decyzje, nawyki i sposób współpracy, traktowania klientów i reagowania na zmianę kształtują realne wyniki firmy.

Gry i symulacje ułatwiają rozmowy o pożądanej kulturze

Próby ogólnego kształtowania kultury organizacyjnej są trudne, bo zaprogramowanie ludzi do pożądanych zachowań to wyzwanie lub nawet utopia. Dlatego wdrażanie wartości lub szerokiej transformacji kultury nierzadko kończy się frustracją, bo trwa dłużej i męczy bardziej niż zakładano.

Tu przychodzą z pomocą gry i symulacje – angażując uczestników uwidaczniają ich nawyki „w akcji” - te wspierające jak i przeszkadzające - jak w lustrze. Uruchamiają rozmowy, których nie da się przeprowadzić za pomocą prezentacji i angażują ludzi w proces zmiany. Dają liderom przestrzeń do zrozumienia własnego wpływu na kulturę i są skutecznym narzędziem wsparcia w momentach napięcia: transformacji, fuzji, wzrostu czy redefinicji strategii.

W tym opracowaniu

-  poznasz przykłady zastosowań gier i symulacji w procesach transformacji kultury – prawdziwe studium przypadku z firmy na drodze do wzrostu i ekspansji, z branży farmaceutycznej,
-  uporządkujesz pojęcia i modele związane z transformacjami kultur organizacyjnych,
-  zainspirujesz się do tego, jakie gry wykorzystać w kontekście Twojej organizacji.



JOANNA ŚREDNICKA
DR NAUK SPOŁECZNYCH
CEO GAME CHANGERS ACADEMY



JAGODA GANDZIAROWSKA-ZIOŁECKA
DYREKTORKA PROGRAMOWA
MASTER OF BUSINESS CHANGE GAME
CHANGERS ACADEMY

KULTURA ORGANIZACYJNA

- czym naprawdę jest
- jak wpływa na biznes i organizację
- kto za nią odpowiada
- jak świadomie ją kształtować

CO OZNACZA KULTURA ORGANIZACYJNA? 3 UJĘCIA KLASYKÓW

1 Według Gerta Hofstede KULTURA ORGANIZACYJNA TO “ZBIOROWE ZAPROGRAMOWANIE UMYSŁU”



które odróżnia ludzi z jednej firmy od ludzi z drugiej. Przejawia się ono w nawykowych, powtarzalnych, przekazywanych kolejnym osobom sposobach działania.

Odpowiada za to, jak odnosimy się do siebie, jaką rolę przypisujemy liderom, jak traktujemy klientów, jak celebруем sukcesy, jak reagujemy w zagrożeniu lub konflikcie itp.

2 Według Edgara Scheina TRUDNO JĄ ZMIENIĆ, BO CZĘSTO WYNIKA Z GŁĘBOKO UKRYTYCH PRZEKONAŃ I WARTOŚCI



To, jak się ludzie zachowują, i co mówią, to tylko wierzchołek kultury. Na grafice Edgara Scheina widać, że to, co naprawdę wpływa na zachowania ludzi – ich lojalność, zaangażowanie, innowacyjność – jest ukryte pod powierzchnią. I tam trzeba zajrzeć, jeśli chcemy coś zmienić na trwałe. Najbardziej zakorzenione, najtrudniejsze do zmiany są ludzkie przekonania: czy liderom można ufać? czy klienci są ważni? po co istnieje nasza organizacja? To one wpływają na poziom wartości (współpraca, dążenie do doskonałości czy innowacyjność) i w efekcie na zachowania.

3 Według Mary Jo Hatch POWINNA BYĆ SPÓJNA Z TOŻSAMOŚCIĄ ORGANIZACJI I JEJ WIZERUNKIEM



Gdy kultura, tożsamość i wizerunek firmy nie grają do jednej bramki, organizacja traci tempo i trudniej jej osiągać cele. Czasem kultura zostaje w tyle za strategią – na przykład gdy potrzeba świeżych pomysłów w miejscu przyzwyczajonym do rutyny. Innym razem to wizerunek wymaga odświeżenia, by wesprzeć zmianę kultury i ukształtować nową tożsamość. Dlatego warto regularnie sprawdzać, czy te trzy elementy są ze sobą spójne i wzajemnie się wzmacniają.



DLACZEGO TO JEST WAŻNE?

KULTURA WPŁYWA NA WYNIKI FIRMY A TYMCZASEM ZBYT MAŁO ORGANIZACJI NADAJE JEJ ODPOWIEDNI PRIORYTET

W ankiecie przeprowadzonej wśród klientów Game Changers Academy tylko 13% wskazuje, że ich organizacje świadomie i systemowo dbają o kulturę organizacyjną.

Ponad połowa odpowiada, że w ich firmach nie ma systemowych działań w tym kierunku, ich kultury są niespójne.

Kilka organizacji wskazuje wręcz, że u nich nie używa się słowa „kultura”, bo szefowie uważają, że to pojęcie niebiznesowe.

Jednym z wyzwań, na które wskazywali badani, jest rozbieżność kultury w różnych częściach organizacji – często zależy ona od indywidualnego stylu i podejścia menedżera.

13% Systemowo i świadomie dba o kulturę organizacyjną

60% NIE MA systemowych i spójnych działań w kierunku zgrania kultury i strategii firmy

10% Przyznaje że z sukcesem dokonali transformacji kultury

Źródło: 1) Game Changers Academy, Badanie wśród klientów n=...
2) Za K. Bieńkowska 2025; Deloitte, 2025 Global Human Capital Trends
Korn Ferry, 2023 World's Most Admired Companies
Spencer Stuart, Spencer Stuart Culture Alignment Framework*

CI, KTÓRYM UDAŁO SIĘ WPŁYNAĆ NA DOPASOWANIE KULTURY DO STRATEGII, SĄ W STANIE OSIĄGNAĆ DWUKROTNY WZROST PRZYCHODU.

KTO JEST ODPOWIEDZIALNY ZA KULTURĘ?

Każdy.

WSPÓLODPOWIEDZIALNOŚĆ CAŁEJ KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ

Wciąż w zbyt wielu organizacjach myśli się, że budowa współpracy i określenie kultury organizacyjnej to rola HR. Wielu prezesów chętnie odsuwa się od „tych miękkich spraw” zostawiając HRowi na głowie organizowanie procesów łączenia strategii z kulturą. I również wiele osób pełniących funkcje przywódcze w HR myśli, że „nie ma co obarczać tym prezesa”. Jednak obecnie, dominującym modelem staje się współodpowiedzialność całej kadry, szczególnie menedżerskiej za kształt kultury. W wielu firmach i instytucjach kwestie związane z kulturą po prostu „dzieją się”, nie są świadomie kształtowane.

NIE TYLKO W KRYZYSIE

Niestety menedżerowie zaczynają interesować się kulturą dopiero, gdy dzieje się coś niedobrego. Firma zaczyna być słabiej oceniana przez klientów, po rynku krążą niepochlebne informacje, pojawiają się trudności rekrutacyjne. Innym sygnałem alarmowym jest spadające zaangażowanie zespołu, zwiększony wskaźnik rotacji. Odkrywamy, że coraz trudniej pracownikom utożsamiać się ze swoją organizacją. Dopiero wtedy pojawia się motywacja żeby coś z tym zrobić. A dzięki grom i symulacjom można zawczasu przygotować kulturę na wyzwania i turbulencje.



Tak jak w starożytności gra w szachy służyła dowódcom do przygotowania się do wojny, dziś gry i symulacje biznesowe pozwalają ćwiczyć wspólne rozwiązywanie złożonych problemów, reagowanie na nagłe wyzwania, doskonalenie współpracy w nieoczywistych kontekstach.

Naukowcy z Uniwersytetu Stanford porównują tę metodę do symulatora lotów dla menedżerów - narzędzia, które pokazuje, jakiej kultury potrzebuje strategia, i angażuje w tę dyskusję cały zespół zarządzający."

JAGODA GANDZIAROWSKA-ZIOŁECKA
GAME CHANGERS ACADEMY POLAND

JAK SPRAWIĆ, BY ZARZĄDZAJĄCY POTRAKTOWALI KULTURĘ ORGANIZACYJNĄ POWAŻNIE

4 PRAKTYCZNE WSKAZÓWKI

1.

Wyjście poza projekt czysto HR-owy

Transformacja kultury nie może być sprowadzona do plakatów z wartościami wywieszanych przez działy HR, PR, employer branding czy marketingu. Musi stać się kwestią biznesową, sprawą ważną dla prezesa czy dyrektora zarządzającego.

3.

Rozmowy o kulturze warto sprowadzać do konkretów

Odnosić do kwestii ważnych dla pracowników, tych które czynią miejsce pracy dobrym, lub nieznośnym: relacji między ludźmi, sposobów zarządzania, bycia docenianym, możliwości rozwoju.

2.

Dyskusje o kulturze powinny stać się częścią rozmów w forach managerskich

Na spotkaniach kwartalnych, wyjazdach zespołu zarządzającego, podczas dyskusji budżetowych.

4.

Najważniejsza jest konsekwencja

Cierpliwość, uważny monitoring efektów.

Stosując się do tych 4 zasad, możemy świadomie kształtować kulturę organizacyjną – wpływać na istniejącą i tworzyć w dialogu ze wszystkimi szczeblami organizacji tę pożądaną.





GRY I SYMULACJE

jako narzędzia
wspierające
transformacje
kulturowe

KORZYŚCI Z ZASTOSOWANIA GIER I SYMULACJI NA POSZCZEGÓLNYCH ETAPACH ZMIAN KULTURY I STRATEGII

PROPONUJEMY SPOJRZEĆ NA PROCES PRZEZ PRYZMAT
3 ETAPÓW ZMIANY ORGANIZACYJNEJ KURTA LEWINA

UNFREEZE (rozmrożenie)

Pierwszy etap wdrażania zmiany kulturowej to analiza status quo: jaką kulturą jesteście? Zastosować tu można różne narzędzia do badania kultury organizacyjnej, zaangażowania itp. Chodzi o to, by zrozumieć jaki jest punkt wyjścia i jaki jest cel.

GRY WYKORZYSTYWANE NA TYM ETAPIE MAJĄ NA CELU:

- uruchomić dyskusję na temat kultury w gronie managerskim
- podczas warsztatów i spotkań prezentujących wyniki badań kultury/ zaangażowania, uświadomić potrzebę zmian szerszej kadry managerskiej

CHANGE (wdrożenie zmiany)

To tu dzieje się najwięcej. Powstają systemy i procedury, wypracowywane są katalogi wartości i wynikające z nich oczekiwane zachowania, które są adaptowane do opisów stanowisk. Odbywają się kick off-y, szkolenia, warsztaty.

GRY OKAZUJĄ SIĘ IDEALNYM WSPARCIEM BY:

- dobrze zacząć - duży, angażujący kick-off (np. z grą The Tree of Life), pozwoli uczestnikom doświadczyć wartości w działaniu
- przełożyć język wartości na oczekiwane zachowania. Dzieje się to już w mniejszych zespołach.

REFREEZE (utrwalenie zmiany)

Nowe sposoby działania, powinny na tym etapie stawać się już "nową normalnością". To najtrudniejsze, a z perspektywy wielu wdrażających zmian - najnudniejsze stadium.

GRY NAWIĄZUJĄCE DO FIRMOWYCH WARTOŚCI MOGĄ PRZEMIENIĆ TEN ŻMUDNY PROCES W ANGAŻUJĄCE I ATRAKCYJNE DOŚWIADCZENIA:

- wzbogacając cykliczne spotkania zespołów
- urozmaicając wyjazdy integracyjne
- przypominając o wartościach, bez nachalnego dydaktyzmu
- ucząc firmowych wartości i zasad w atrakcyjny sposób (np. podczas onboardingu)

KLIENCI, KTÓRZY ZAUFALI METODZIE GIER

Odkryłem, że gry nie tylko świetnie integrują zespoły, ale też precyzyjnie dotykają tych obszarów kultury, które są dla firmy i dla mnie jako zarządzającego, ważne. Maksymalnie szybko wychodzą wszystkie umiejętności i predyspozycje przywódcze. To zrobiło na mnie ogromne wrażenie.

MARCIN PILARSKI
DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCY PAYBACK POLAND

[Posłuchaj rozmowy z Marcinem Pilarskim](#)



GRY JAKO NARZĘDZIE ZMIANY

Jak to działa?

Gry i symulacje szkoleniowe są świetnym narzędziem do uruchamiania zmian kulturowych i dyskusji o wartościach. Gra to symulowana rzeczywistość, w której uczestnicy podejmują decyzje, działają, osiągają cele. Po grze odbywa się dyskusja.

W nieformalnej atmosferze i bezpiecznych warunkach, każdy może wypowiedzieć się na temat oczekiwanych w danej sytuacji postaw i sposobów działania.

Z gry do biznesu

Po takim doświadczeniu, dużo łatwiej przenieść dyskusję na poważny grunt. Ludzie w naturalny sposób przenoszą wnioski ze wspólnego grania, na firmową rzeczywistość. Dyskusja przeradza się w rozmowę o pracy, o wartościach organizacji.

Czy gry nadają się do pracy z Top Kadrami?

Tak, jeśli są dobrze dobrane, angażujące, szybkie, niebanalne i mistrzowsko poprowadzone.

KLIENCI, KTÓRZY ZAUFALI METODZIE GIER

Ciekawa formuła z wykorzystaniem gier otwiera ludzi i bezboleśnie wprowadza w temat, bez zadęcia i pozoractwa. To formuła dla tych, którzy już wszystko widzieli, byli na wielu szkoleniach i przeczytali wszystkie książki, a nadal się chcą rozwijać, szukają nieprzeterminowanych inspiracji i nowej wiedzy.

MONIKA ŚWIERSZCZ, HR MANAGER, EGIS POLSKA

DLA TYCH, KTÓRZY JUŻ WSZYSTKO WIDZIELI



Monika Świerszcz (w środku) z uczestniczkami VII edycji GCA Master of Business Change

KLIENCI, KTÓRZY ZAUFALI METODZIE GIER

Jesteśmy ssakami – a te uczą się przede wszystkim przez zabawę i doświadczenie. To, czego doświadczymy, łatwiej przetożyć na praktykę niż wiedzę zdobytą wyłącznie z teorii. Gdy dodamy do tego element zabawy, efekt zostaje w pamięci na dłużej. A doświadczenie wspólnego sukcesu sprawia, że późniejsza współpraca przychodzi łatwiej i daje dodatkową energię do działania.

**ANNA GOLENIOWSKA,
DYREKTOR PEOPLE&CULTURE ALDI**



DOŚWIADCZENIE WSPÓLNEGO SUKCESU

**POZNAJ 9 PROPOZYCJI
GCA POWER SHOT
DLA TWOJEGO ZESPOŁU**



WYKORZYSTANIE GIER W TRANSFORMACJI KULTURY W POLPHARMA

STUDIUM PRZYPADKU

Kultura organizacyjna jako kluczowy element wspierający wdrożenie nowej strategii firmy

WYZWANIE:

Jak utrzymać krzywą wznoszącą?

Grupa Polpharma w 2023 roku to 7000 pracowników na świecie, w tym ok 4300 w Polsce. Historia ponad 85 lat bycia na rynku. Co ósmy lek w polskiej aptece, co trzeci lek w polskim szpitalu pochodzi z Polpharmy.

Firma sukcesu, ciągłych wzrostów, wysokich wyników - jak utrzymać ten wzrostowy trend?

ROZWIĄZANIE:

W nowej strategii firmy włączono kulturę organizacyjną jako jeden z filarów – świeży napęd do osiągania ambitnych wyników i celów, odmłodzenie i nadanie firmie zwinności, aby pewnie stawiała czoła wyzwaniom zmieniającego się świata.

ZESPÓŁ LIDERÓW Nad procesem definiowania pożądanej kultury organizacyjnej pracował powołany międzynarodowy zespół top liderów z rynków polskiego i międzynarodowego. Stawiano pytanie „kim jesteśmy i kim chcemy być”.

Wyniki badania przeprowadzonego na próbie 7% pracowników wskazały na potrzebę nadania procesom i relacjom „ludzkiej twarzy” przy zachowaniu ładu i porządku procesów i struktur.

OKREŚLENIE WARTOŚCI

W efekcie tego procesu określono wartości, jako wskazówki w kierunku osiągnięcia większej zwinności:

**Działamy razem,
Działamy z odpowiedzialnością,
Działamy z otwartością.**

Przetłumaczono je na język kompetencji i zachowań i przygotowano do systemowego wdrożenia w firmie. **Miały stać się żywe, wejść do krwioobiegu organizacji przekrojowo przez wszystkie działy i szczeble firmy.**



WYKORZYSTANIE GIER W TRANSFORMACJI KULTURY W POLPHARMA

WSPÓLNY PROJEKT BIZNESU I HR

W Polpharmie wiedziano, że mailami nie zmienia się kultury organizacyjnej. Żeby zmiana się wydarzyła i kultura ewolucyjnie zaczęła się transformować, trzeba „kupić” menadżerów, mieć ich po swojej stronie, uzmysłowić ich rolę. Dlatego zdecydowano poświęcić jej dwudniowe spotkanie polskiego Top Teamu. W organizację spotkania, obok wizjonerskiej szefowej HR, zaangażował się prezes, który pokazał, że to wspólny projekt HRu i biznesu.

NIETYPOWA FORMUŁA DLA TOP KADRY

Game Changers Academy została zaproszona do przeprowadzenia gry i zamoderowania dyskusji o wartościach, która miała doprowadzić do wniosków do wdrożenia w Top Teamie. Taka formuła spotkania to tzw. Powershot, czyli dynamiczne i inspirujące spotkanie Top Kadry z grą dobraną do wyzwań i rangi uczestników.

PRZEBIEG SPOTKANIA

Dzień I (9:00-17:00)

- “Expectation setting” prezesa – po co się spotykamy i dlaczego w takiej formule
- **GRA SYMULACYJNA** HexGame
- Omówienie wyników, porównanie na tle wyników innych firm
- Dyskusja o jakości współpracy Top Teamu i wartościach, jak się demonstrowały w grze i co z tego może wynikać dla współpracy

Dzień II (9:00-12:00)

- Prezentacja prezesa dotycząca kultury organizacyjnej
- Na bazie wniosków z gry i dyskusji o wartościach – wypracowanie kontraktu, jak chcemy działać w Top Teamie, żeby stanowić wzór dla organizacji.



Wiedziałam, że wprowadzając „nowe” nie możemy działać „po staremu”. Że spotkanie o zmianie kultury nie może być kolejnym teoretycznym spotkaniem wokół flipchartu i karteczek. Czułam, że musimy przejść przez jakieś ostre doświadczenie, żeby wszystkich trochę przeczłogać, żeby było jakieś wspólne działanie. Szukałam sposobu, żebyśmy poczuli i zobaczyli, jak te wartości demonstrują się wśród nas, żeby to namacalne doświadczenie poprzedziło naszą rozmowę o wartościach.”

mówi

KATARZYNA BIĘNKOWSKA
ÓWCZESNA HEAD OF HR POLPHARMA

GRA SYMULACYJNA, W KTÓRĄ ZAGRAŁ TOP TEAM POLPHARMA

HEXgame to gra o zarządzaniu państwem – metafora wieloszczeblowej organizacji podzielonej na regiony, zmagającej się z wewnętrznymi i zewnętrznymi turbulencjami.

Aby osiągnąć dobrobyt i równowagę, niezbędna jest koordynacja działań na różnych szczeblach oraz spojrzenie na całość z lotu ptaka. Wygrywają zespoły, które budują autentyczną współpracę i w kulturze odpowiedzialności, otwartości i myślenia systemowego skutecznie reagują na zmiany.

👉 Po każdej rundzie uczestnicy analizują wyniki, usprawniają działania i sprawdzają zgodność z wartościami. Między rundami odbywają się sesje feedbackowe, które umożliwiają doskonalenie procesów i lepsze zarządzanie.

👉 Na koniec uczestnicy omawiają jakość współpracy, jej wpływ na wyniki gry i wartości, które się przejawiały podczas rozgrywki. Całość kończy się refleksją: jak wykorzystać te doświadczenia do budowania kultury współpracy i wspierania transformacji na co dzień w firmie.



„To był strzał w dziesiątkę – gra nie tylko wpisała się w nasze wartości, ale była tak szalenie angażująca i otwierająca oczy. Dała naszemu zespołowi niesamowity materiał do refleksji, gdzie jest nasza siła, jak mamy się zmieniać i jak mamy rozumieć nasze wartości.”

KATARZYNA BIEŃKOWSKA
ÓWCZESNA HEAD OF HR POLPHARMA



GCA POWER SHOT HEXgame



OBEJRZYJ VIDEO



OBEJRZYJ VIDEO

Game Changers Academy

WZAJEMNE ZROZUMIENIE W ZESPOLE ZARZĄDZAJĄCYM

Warto poświęcić czas nie tylko na indywidualną wiedzę o sobie samym, ale na wzajemne poznanie się i wzajemne zrozumienie swoich stylów jako liderów w top teamie i co z takiej konfiguracji wynika dla firmy. Tym bardziej, że wg raportu Center for Creative Leadership od kilku lat następuje wyraźna zmiana w rozumieniu i działaniu przywództwa – przywództwo nie może być utożsamiane z jedną osobą albo jej rolą, przywództwo to dziś postawa, „collective process”, który powinien być jak najszerszej obecny w organizacji, poza rolą głównego CEO. Świetnym narzędziem poznania się są gry i symulacje.



JOANNA ŚREDNICKA
CEO GAME CHANGERS ACADEMY

ZROZUM I ROZWIJAJ UNIKALNY POTENCJAŁ LIDERÓW Z THE GC INDEX

[WIĘCEJ O GAME CHANGING INDEX](#)





**NASZE
ROZWIĄZANIA
ZASTOSUJ GRY
W PROCESACH
I DZIAŁANIACH
PEOPLE&CULTURE**

STOSOWANIE GIER W PROCESACH I DZIAŁANIACH PEOPLE&CULTURE

Pierwszy etap wdrażania zmiany kulturowej to analiza status quo: jaką kulturą jesteśmy? Zastosować tu można różne narzędzia do badania kultury organizacyjnej, zaangażowania itp. Chodzi o to, by zrozumieć jaki jest punkt wyjścia i jaki jest cel.

GRY WYKORZYSTYWANE NA TYM ETAPIE MAJĄ NA CELU:

- uruchomić dyskusję na temat kultury w gronie managerskim
- podczas warsztatów i spotkań prezentujących wyniki badań kultury/ zaangażowania, uświadomić potrzebę zmian szerszej kadrze managerskiej

WARSZTATY I SZKOLENIA DLA TOP KADRY



- **Power Shot**, czyli szybkie, intensywne doświadczenia, pokazujące wartości, kulturę i to "jak działamy"
- Prowadzone i omawiane przez ekspertów: **konsultantów i praktyków biznesu.**
- **Mocne, niebanalne,** nawiązujące do aktualnych wyzwań biznesowych (ESG, nowe technologie, świat VUCA, BANI).

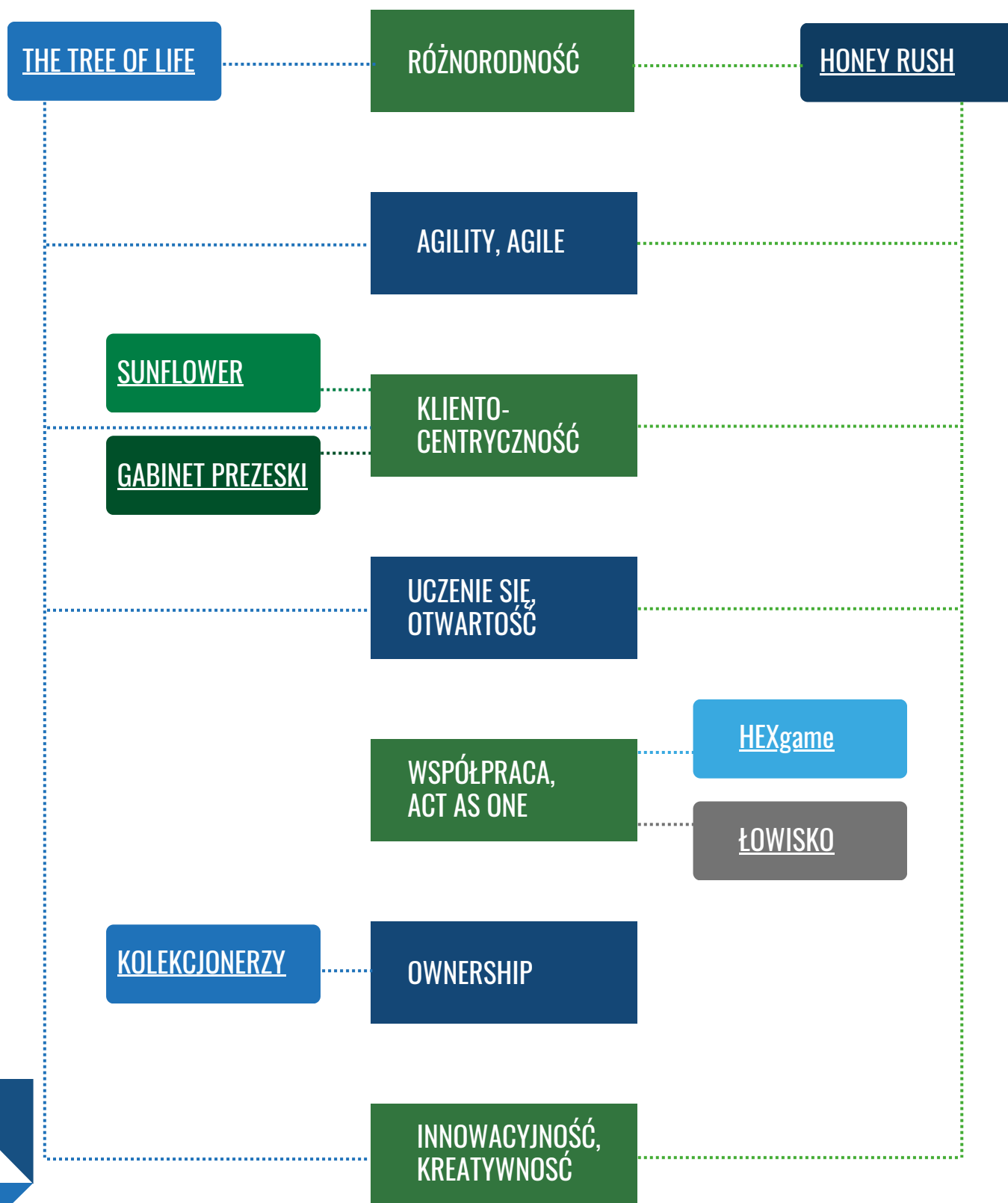
TEAMBUILDING DLA ZESPOŁÓW



- **Duże spotkania,** poświęcone wdrażaniu wartości. Kick-offy procesów zmian.
- Rozgrywki gier ilustrujących najważniejsze dla firmy **wartości i sposoby działania.**
- **Angażująca forma** dyskusji o tym, co ważne podczas spotkań, wyjazdów, konferencji.
- **Gry onboardingowe** przyspieszające poznanie organizacji i zespołu oraz budowanie relacji.

WARTOŚCI A GRY

WARTOŚCI, KTÓRE PORUSZANE SĄ W POSZCZEGÓLNYCH GRACH



WSZYSTKIE GRY PRACOWNI GIER SZKOLENIOWYCH >

GRY I SYMULACJE STOSOWANE W BUDOWANIU KULTURY ORGANIZACYJNEJ

PROPOZYCJE NA SPOTKANIA CAŁEJ FIRMY - OD 100 DO 800 OSÓB NA RAZ



[ZOBACZ VIDEO](#)

THE TREE OF LIFE pracownia gier szkoleniowych

Niezastąpiona gra, gdy na liście wartości
znajdują się:

- współpraca
- innowacje
- otwartość
- one team
- uczenie się
- agility



3 godziny, stacjonarnie

dla grup dużych i bardzo dużych

HONEY RUSH pracownia gier szkoleniowych

Jeśli dodatkowo (poza współpracą,
różnorodnością i uczeniem się) ważne
są aspekty:

- ekologii
- zrównoważonego rozwoju
- ekspansji i wzrostu
- kultury współodpowiedzialności
(w opozycji do kultury rozmytej
odpowiedzialności)



3 godziny, stacjonarnie

dla grup średnich i dużych (60, 100 osób i
więcej)



[ZOBACZ VIDEO](#)

GRY I SYMULACJE STOSOWANE W BUDOWANIU KULTURY ORGANIZACYJNEJ

PROPOZYCJE “POWERSHOTÓW” NA SPOTKANIA TOP MANAGEMENTU



ŁOWISKO



Dokąd zmierzamy i w jakim stylu?

Rozgrywka uruchamia dyskusje o:

- tożsamości
- stylu działania zespołu zarządzającego
- powiązaniu strategii z kulturą organizacji



2,5 - 3 godz. w wariantach podstawowym

możliwość rozszerzenia warsztatów o moduły pogłębiające kwestie **WIZJI, WARTOŚCI, STYLU WSPÓŁPRACY**

HEXgame



Jak się organizujemy?
Jakiej kultury współpracy potrzebujemy,
by osiągać cele w zmiennym otoczeniu?

Rozgrywka uruchamia dyskusje o:

- współpracy między silosami,
- rolach w hierarchicznej strukturze,
- znaczeniu poszczególnych szczebli zarządzania



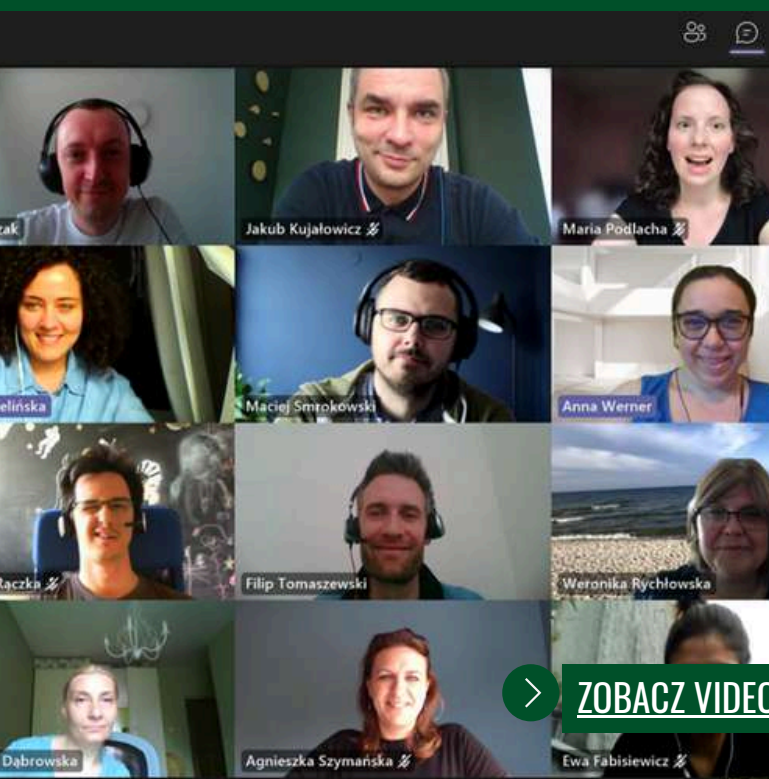
4,5 godz. w wariantach podstawowym

możliwość rozszerzenia warsztatów o moduły pogłębiające kwestie **WARTOŚCI, POSZERZANIA PERSPEKTYWY W ROLI LIDERA**



GRY I SYMULACJE STOSOWANE W BUDOWANIU KULTURY ORGANIZACYJNEJ

DLA ZESPOŁÓW ROZPROSZONYCH - GRY I SPOTKANIA ONLINE



KOLEKCJONERZY pracownia gier szkoleniowych

Gra online, która pozwala doświadczyć:

- zdrowej, sportowej rywalizacji
- połączenia indywidualnego zaangażowania (ownership)
- z umiejętnościami współpracy
- i dzielenia się wiedzą



2 godziny, online

dla zespołów małych średnich i dużych,
które pracują ze sobą zdalnie, a chciałyby
wdrożyć spójną kulturę współdziałania



O AUTORKACH



JOANNA ŚREDNICKA

Co-Founder Game Changers Academy,
CEO Pracownia Gier Szkoleniowych

Współzałożycielka Pracowni Gier Szkoleniowych, pomysłodawczyni przedsięwzięcia gier online w badaniu kompetencji Competence Game oraz inicjatorka Game Changers Academy. Przedsiębiorczyni, partnerka zarządzająca w trzech spółkach z obszaru doradztwa, szkoleń metodą gier, rozwoju a także biznesu e-commerce (experiencecorner.com). Doktor Nauk Społecznych. Specjalizuje się w zarządzaniu zespołami, rozwojem talentów, a także analizie zmian zachodzących w firmach. Ekspertka badań i rozwoju organizacji w zakresie kultury, procesów i modeli działania .

JAGODA GANDZIAROWSKA - ZIOŁECKA

Dyrektorka programowa Game Changers Academy, współzałożycielka Pracowni Gier Szkoleniowych

Ekspertka metod gier i symulacji w procesach szkoleniowych. Specjalizuje się w wykorzystywaniu gier symulacyjnych w procesach budowy nowych zespołów, usprawniania komunikacji w organizacjach, wdrażania zasad współpracy opartej na zaufaniu i zorientowanej na osiąganie celów. Pracuje z różnymi narzędziami diagnostycznymi dla organizacji - The Game-Changing Index oraz Gallup Cliftonstrengths. Autorka publikacji na temat wykorzystania gier i symulacji w administracji publicznej i biznesie. Pasjonuje ją jakość współpracy w życiu publicznym. Współtworzyła markę Competence Game – gry online do pomiaru kompetencji i rekrutacji pracowników. Po godzinach pełni funkcję przewodniczącej rady Fundacji Kosmos dla Dziewczynek.

GAME CHANGERS ACADEMY

CO MOŻEMY DLA CIEBIE ZROBIĆ?

MASTER OF BUSINESS CHANGE

Roczny program rozwoju liderów i ich zespołów. Rozwiń 10 kluczowych kompetencji w zarządzaniu zmianą.

FIRST TIME MANAGER

6-tygodniowy kurs online dla managerów z różnym stażem w zarządzaniu zespołem. Program szkoleniowy dobrany zarówno dla początkujących managerów i doświadczonych kierowników.

POWER SHOT

To szybki, kompaktowy, energetyzujący koktajl dla Top Kadry, który wybije ze żmudnego rytmu pracy, analizy danych, zarządzania zespołem i siedzenia przed ekranami.

PROGRAMY INHOUSE

Programy rozwojowe Master of Business Change i First Time Manager dla Twojej organizacji.

SPOTKAJMY SIĘ

NAJBLIŻSZE WARSZTATY I SPOTKANIA LIDERÓW

23 WRZEŚNIA 2025

START 6-tygodniowego kursu
online **First Time Manager**

Szczegóły na naszej [stronie www](#)



24 WRZEŚNIA 2025

**GCA POWER SHOT: Jak budować
jedność strategiczną w czasach
zmian**

Spotkanie stacjonarne w Gdańsku

Szczegóły na naszej [stronie www](#)



16 PAŹDZIERNIKA 2025

Spotkanie liderów **Time Machine -
warsztaty strategiczne**

spotkanie stacjonarne w Warszawie

Szczegóły na naszej [stronie www](#)



DO ZOBACZENIA!

ZAUFALI NAM



Kapitalne są gry i symulacje, które angażują dużo bardziej niż tradycyjne warsztaty.

AGNIESZKA GRZECHNIK

Dyrektorka Szlachetnej Paczki i Akademii Przyszłości,
Stowarzyszenie Wiosna



GCA Power Shot jest bardzo potrzebny i praktyczny dla kadr zarządzających, które obawiają się zmian.

GRZEGORZ BOGUŚ

Dyrektor Handlowy | Prokurent
Ecol-Unicon Sp. z o.o

KONTAKT

Game Changers Academy
ul. Puławska 39/2
02-508 Warszawa
kontakt@gamechangersacademy.eu



gamechangersacademy.eu

