



30 dni

Zarządzanie zmianą

GraSzkoleniowa.pl



1,5 - 2h



min: 8, max: 20
optymalnie: 10 - 14

© 2017 GrowinGame Sp. z o.o. Wszystkie prawa zastrzeżone.

Gra symulacyjna '30 dni' rozpowszechniana jest przez GrowinGame wraz z licencją. Każdy nabywca gry zobowiązał się w chwili zakupu do przestrzegania jej warunków.



Opracowanie ani żadna jego część nie mogą być przedrukowywane, reprodukowane, ani odczytywane w środkach masowego przekazu bez indywidualnej i pisemnej zgody GrowinGame.

Prawa użytkownika gry do kopiowania jej lub jej części określone są w licencji udzielonej prawowitemu właścicielowi niniejszego opracowania.

Rozpowszechniane jakąkolwiek metodą poligraficzną lub elektroniczną jest zabronione.

Pełna treść licencji jest dostępna na stronach nr 47 - 49.



Autor:
Krzysztof Szewczak



Dziękujemy za wybór naszych gier!
W razie pytań lub wątpliwości zadzwoń do nas lub napisz - GraSzkoleniowa.pl/kontakt

Podziel się także swoimi pomysłami na rozwój lub ulepszenie naszych produktów.



Jak dobrze przygotować się do prowadzenia gry?

GraSzkoleniowa.pl/przygotowanie - tu znajdziesz ważne i aktualizowane informacje, które pomogą Ci efektywnie przeprowadzić tę i inne nasze gry. Zapoznaj się z nimi koniecznie, szczególnie jeśli prowadzisz naszą grę po raz pierwszy.

Edycja 7

SPIS TREŚCI

O grze	4
Materiały do gry	5
Przebieg gry	6
Przykładowe wypowiedzi uczestników	12
Wydruki	14
Instrukcje - Prezes	15
Instrukcje - Dyrektorzy	20
Instrukcje - Kierownicy produkcji	25
Instrukcje - Pracownicy produkcji	29
Instrukcja Obserwatora	32
Zadania	33
Punkty	37
Tabela zadań	38
Tabela odpowiedzi	39
Tabela podziału uczestników	40
Numery stołów	41
Plan gry	45
Model kompetencji - zarządzanie zmianą	46
Warunki licencji	47

O grze

"30 dni" to gra symulacyjna, która wprowadza uczestników rozgrywki w ostatni miesiąc spowolnienia gospodarczego. Zarządzają oni niewielką stoczną, a ich zadaniem jest przetrwanie ostatnich 30 dni tej trudnej sytuacji. Dodatni wynik finansowy na koniec miesiąca oznacza realizację celu. Wynik ujemny zwiastuje bankructwo.

W tak niełatwym okresie nie ma prostych rozwiązań i szybkich kompromisów. Opcji jest kilka m.in. zwolnienia, modyfikacja struktury zatrudniania czy też restrukturyzacja produkcji. Jedno jest pewne – zmian nie da się uniknąć.

Czas nagli – 30 dni w 30 minut. Zdziwiająco jak wiele można nauczyć się o zarządzaniu zmianą, w tak krótkim czasie.

Gra w wyjątkowy sposób zderza i ukazuje punkty widzenia osób zajmujących różne stanowiska w firmie. Pozwala poznać obawy i intencje wszystkich stron uczestniczących w ważnych procesach zmian w przedsiębiorstwie. Dzięki niej wraz z grupą zidentyfikujesz źródła oporu pracowników wobec zmian, a także czynniki decydujące o powodzeniu w ich wdrażaniu.

Model kompetencji, na którym bazuje gra jest dostępny na stronie 46.

Rozwijane kompetencje:

- planowanie procesu zmiany,
- reagowanie na zmianę,
- komunikowanie zmiany,
- zarządzanie procesem,
- analiza efektów.

Dodatkowe cele:

- Doświadczenie sytuacji zmian organizacyjnych.
- Wyłonienie czynników, które leżą u źródeł oporu pracowników w procesie zmian.

Materiały do gry

Wydruki dla uczestników

Nazwa	Nr strony	Ile wydrukować?
Instrukcje - Prezes	15 - 19	1
Instrukcje - Dyrektorzy	20 - 24	po 1 na 2 uczestników z tą rolą
Instrukcje - Kierownicy	25 - 28	po 1 na 2 uczestników z tą rolą
Instrukcje - Pracownicy	29 - 31	po 1 na 2 uczestników z tą rolą
Instrukcja Obserwatora	32	po 1 na obserwatora*
Zadania	33 - 36	1
Punkty	37	1

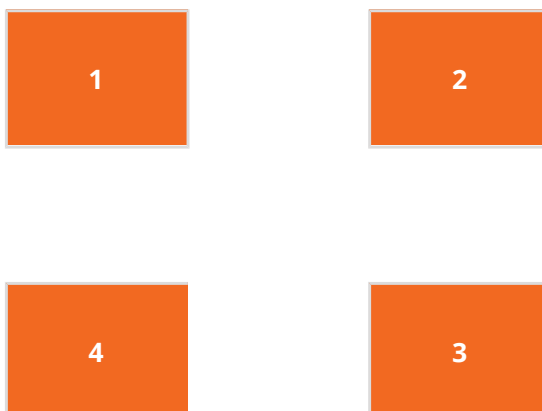
* Wprowadź tę rolę w przypadku, gdy liczba uczestników będzie większa niż 20.

Wydruki dla trenera

Nazwa	Nr strony
Tabela zadań	38
Tabela odpowiedzi	39
Tabela podziału uczestników	40
Numery stołów	41 - 44
Plan gry	45
Model kompetencji	46

Przygotuj także:

- Pobierz plik **DOC** lub **ODT** z [Tabelą zadań] do wyświetlenia graczom na ekranie. Ewentualnie przerysuj tabelę na flipcharcie.
- Flipchart i markery.
- Stoły, przy których będą siedziały osoby z takimi samymi stanowiskami, możliwe najdalej od siebie odsunięte. Dostosuj wielkość stołów do liczebności poszczególnych zespołów (dla pracowników produkcji odpowiednio większy). Zachowaj poniższy układ:



Przebieg gry

1. Wprowadzenie do gry

Zaproś uczestników do gry, wskazując krótko najważniejsze założenia:

Za chwilę wcielicie się w role pracowników stoczni Nord Boats. Jest to niewielka, ale bardzo pręźnie działająca firma. Przynajmniej dotychczas... Niestety firma ta, podobnie jak i inne, znacząco odczuła trwający właśnie zastój gospodarczy.

Jesteście w bardzo specyficznym momencie. Przed Wami ostatni miesiąc zastoju gospodarczego. Jeśli przetrwacie, stocznia odzyska swoją świetność. Jeśli Wam się nie uda – upadnie.

Wskaż kolejne etapy gry – dla zachowania dynamiki zapisz je wcześniej i pokaż na flipcharcie lub w prezentacji.

Konkurs stanowisk (30 min) – Najpierw przeprowadzimy konkurs, aby dowiedzieć się jakie zajmiecie stanowiska. Do rozdysponowania będą wakaty – Prezesa, Dyrektorów, Kierowników produkcji i Pracowników produkcji.

Rozgrywka właściwa (30 min) – Następnie otrzymacie ode mnie szczegółowe instrukcje. Będziecie mieli

30 dni

30 minut na uratowanie firmy. 30 minut to 30 dni. Wasze decyzje powinny przełożyć się na dodatni wynik finansowy – wówczas firma przetrwa. Jeśli stocznia przyniesie straty – zbankrutujecie.

Omówienie rozgrywki (60 min) – Po zakończeniu rozgrywki omówimy jej przebieg i podsumujemy wnioski.

2. Konkurs stanowisk

Treść dostępna w [pełnej wersji gry](#)

Treść dostępna w pełnej wersji gry

3. Rozgrywka właściwa

Rozdaj uczestnikom odpowiednie instrukcje. Odpowiedz na ewentualne pytania. Zaczynj odmierzać czas (30 minut), gdy wszyscy będą gotowi.

Jeśli włączasz do gry obserwatorów, uprzedź uczestników, że mogą oni poruszać się po sali, zadawać pytania, ale nie mogą udzielać żadnych informacji.

Ważne:

- Uczestnicy gry także mogą poruszać się po sali i podchodzić do innych zespołów. Nie informuj ich jednak o tym, jeśli sami nie zapytają.
- Przypomnij uczestnikom o upływie czasu na 10, 5 i 2 minuty przed zakończeniem.
- Jeśli pod koniec wyznaczonego czasu uczestnicy nie będą gotowi, staraj się „wymusić” na Prezesie lub Zarządzie finalną decyzję odnośnie organizacji produkcji i stanowisk. Ewentualnie przydziel im dodatkowe 2 minuty.

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Treść dostępna w *pełnej wersji gry*

Doświadczenia z rozgrywki

Jeśli liczba graczy mieści się w przedziale od 8 do 20 osób, to możliwe jest uzyskanie przez nich dodatniego wyniku finansowego.

Konstrukcja gry umożliwia uczestnikom wybór jednego z dwóch rozwiązań:

- degradacja części Dyrektorów i Kierowników,
- reorganizacja produkcji – włączenie do produkcji dodatkowych produktów, a więc wypłata połowy pensji części Pracownikom produkcji.

Możliwe są także strategie mieszane. Jednak uzyskanie dodatniego wyniku finansowego nie jest możliwe bez znaczących zmian.

Pracownikom produkcji będzie więc najprawdopodobniej zależało na zmianie struktury zatrudnienia – degradacji Dyrektorów i Kierowników produkcji. Natomiast Zarządowi i kierownictwu - na zmianie struktury produkcji poprzez włączenie do niej nowych i bardziej zyskowych produktów.

Zaraz po zapoznaniu się z instrukcjami, Prezes i Dyrektorzy najczęściej łączą swoje siły i zasiadają do wspólnych rozmów. Zanim wypracują stanowisko muszą się naradzić. Zaczynają więc analizę danych.

W tym czasie Kierownicy produkcji również analizują dane i rozpatrują wszystkie możliwości – dublują więc pracę Zarządu.

Treść dostępna w *pełnej wersji gry*

Pracownicy produkcji raczej nie przejmują inicjatywy. Znużeni, oczekując w niepewności i snując domysły, zaczynają przewidywać czarne scenariusze. Jednocześnie swoje siły i obmyślają plany reagowania oporem na propozycje Zarządu. Rozważają opcje poświęcenia się („Może zrezygnujemy na 1 miesiąc z połowy pensji”) i buntu („To się jeszcze okaże”) lub alternatywne („Idę szukać nowej pracy”).

Poziom zaufania Pracowników produkcji do Zarządu i Kierownictwa spada w miarę upływu czasu, w jakim pracownicy pozostają bez uwagi ze strony przełożonych. Często brak zaufania i stopniowe

30 dni

wytwarzanie się podziału na „my i oni” można wyczytać z wypowiedzi uczestników (np. „*Sam dyrektor do nas? Co się stało?*”).

Zarząd może wysłać reprezentanta, aby wyczuć nastroje pracowników jeszcze w trakcie opracowywania własnych rozwiązań. Czasami dochodzi w tym miejscu do zastraszeń pracowników („*Chcemy współpracować, a Wy nie. Możemy Was zwolnić*”).

Zarząd inicjuje kontakt z innymi zespołami najczęściej pod koniec wyznaczonego czasu. Jest już za późno na wspólne dyskusje, więc najczęściej narzuca swoje decyzje i rozwiązania Kierownikom („*Wasze kalkulacje są cenne, ale różne od naszych*”, „*Mam argument zwolnienia*”). Następnie Zarząd (lub Prezes) udają się do Pracowników produkcji, którzy są już negatywnie nastawieni i silnie zjednoczeni. Nie zostali włączeni w proces zmian i najprawdopodobniej zareagują oporem.

Finał rozgrywki zależy w dużym stopniu od rozwiązania zaproponowanego przez Zarząd. Niepopularne decyzje skutkują oporem pracowników. Jeśli produkcja nie zostanie zreorganizowana, ucierpią Dyrektorzy i Kierownicy. To czy odczują te zmiany jako stratę, będzie zależało od stopnia, w jakim uczestniczyli w ich planowaniu. Jeśli produkcja zostanie zreorganizowana, ucierpią Pracownicy produkcji. Na pewno dadzą to odczuć także innym.

Niezwykle rzadko zdarza się, że Zarząd od początku rozgrywki włącza Kierowników i Pracowników produkcji do dyskusji o planowanych zmianach i sposobie ich wdrożenia. W takich przypadkach omówienie rozgrywki jest również źródłem wielu merytorycznych wniosków.

Obserwując rozgrywkę skup się nie tylko na ostatecznym wyniku, ale przede wszystkim na procesie decydowania o zmianach oraz zachowaniach członków poszczególnych zespołów.

4. Omówienie rozgrywki

Skorzystaj z poniższych pytań, aby wyprowadzić uczestników z ról przyjętych w rozgrywce:

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Pytania transferowe:

- Co teraz zmienicie w Waszym sposobie reagowania na zmiany i zarządzania nimi?
- Co będziecie robić nadal?
- Co przestaniecie robić?
- Jakie cele sobie teraz postawicie w Waszej pracy?
- Co Wam pomoże w realizacji tych celów? O co chcecie zadbać?

Przykładowe wypowiedzi uczestników

Prezes (w imieniu swoim i Zarządu):

- *Byliśmy zajęci.*
- *Chcieliśmy wypracować strategię.*
- *Nie chcieliśmy zrzucić odpowiedzialności na innych.*
- *Musieliśmy podjąć decyzję.*
- *Mieliśmy poczucie odpowiedzialności.*
- *Powinniśmy przekazać więcej informacji.*
- *Zabrakło naszego kontaktu z pracownikami.*

Zarząd:

- *Mogliśmy zwalniać.*
- *Myśleliśmy, że jesteśmy na straconej pozycji.*
- *Myśleliśmy, że jesteśmy przed konfliktem, że będą się buntować.*
- *Myśleliśmy, że musimy uciszyć najbardziej rozrabiających.*
- *Byliśmy zarobieni.*
- *Panował chaos.*
- *Nie wiedzieliśmy jak zareagują, gdy im coś narzucimy.*
- *Byliśmy nastawieni na współpracę i negocjacje.*
- *Pracownicy dużo krzyczeli, a niewiele robili.*

Kierownicy produkcji:

- *Zabrakło narady.*
- *Wykonaliśmy najwięcej pracy.*
- *Nie zdążyliśmy zająć stanowiska.*
- *Zaskoczyły nas propozycje przesunięć na stanowiskach.*
- *Nie czuliśmy odpowiedzialności.*
- *Brakowało nam poczucia jedności.*
- *Degradację odebraliśmy jako stratę.*

Pracownicy produkcji:

- *Nie mieliśmy celu, nudziliśmy się.*
- *Byliśmy na przegranej pozycji.*
- *Brakowało kontaktu z Zarządem.*
- *Nie wiedzieliśmy jak z nimi negocjować.*
- *Nie znaliśmy ich stanowiska.*
- *Mieliśmy poczucie niepewności – to zrodziło nasz opór.*
- *Czuliśmy się lekceważeni.*
- *Zjednoczyliśmy się i zastanawialiśmy się jak postawić opór.*
- *Panował bałagan.*
- *Zabrakło współpracy.*

Wnioski uczestników po grze

Powinniśmy:

- *Wykazywać więcej inicjatywy.*
- *Pracownicy muszą wiedzieć, że mogą wyjść z inicjatywą.*
- *Kontaktować się z przełożonymi.*
- *Przedstawić sytuację.*
- *Przekazywać więcej informacji z góry.*
- *Zadbać o motywację.*
- *Budować poczucie jedności.*
- *Wykorzystać najbardziej aktywnych pracowników.*

30 dni

Wydruki

Instrukcje - Prezes

Gratuluję objęcia stanowiska Prezesa firmy Nord Boats. Twoim zadaniem jest zarządzanie firmą poprzez podejmowanie właściwych decyzji.

Wkraczacie właśnie w ostatni miesiąc zastoju gospodarczego. Zapoznaj się z poniższymi informacjami, gdyż te 30 dni zadecyduje o losach firmy.

O firmie

Nord Boats działa w sektorze małych stoczní od 10 lat. W odróżnieniu od większości firm z branży, sprzedajecie około 95% produktów w kraju, a tylko 5% eksportujecie. Dzięki temu nie mieliście zbyt dużej konkurencji, gdyż większość małych stoczní sprzedawała swoje produkty poza granicami kraju. Wasz dotychczasowy rozwój dobrze obrazuje fakt, iż firma zaczynała jako działalność 2-osobowa.

Ostatni rok nie był łaskawy dla większości gałęzi gospodarki. Zastój dosięgnął także branży stoczníowej. Konkurenci szukając nowych klientów, rozpoczęli intensywne działania sprzedażowe także na Waszych rynkach zbytu. To w niezwykle odczuwalny sposób zmieniło Waszą sytuację.

Ceny

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Wynagrodzenia

Treść dostępna w pełnej wersji gry

30 dni

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Produkcja

Możliwe, że będziecie chcieli powrócić do produkcji różnych typów łodzi, nie tylko wiosłowych. Obecnie Wasza linia produkcyjna nie jest do tego dostosowana. Możecie jednak zainwestować w niezbędne narzędzia:

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Stanowiska

Treść dostępna w pełnej wersji gry

30 dni

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Wygrana

Na koniec miesiąca obliczcie Wasz wynik finansowy – odejmując koszty od przychodów. Jeśli wynik tego działania będzie dodatni osiągniecie Wasz cel i uratujecie Nord Boats.

Podsumowanie najważniejszych informacji

Treść dostępna w pełnej wersji gry

30 dni

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Instrukcje - Dyrektorzy

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Treść dostępna w pełnej wersji gry

30 dni

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Treść dostępna w pełnej wersji gry

30 dni

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Instrukcje - Kierownicy produkcji

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Treść dostępna w pełnej wersji gry

30 dni

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Instrukcje - Pracownicy produkcji

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Instrukcja Obserwatora

Przyglądając się rozgrywce, możesz spojrzeć na nią z dystansem, niezależnie od uczestników i stanowisk. Odnotuj swoje obserwacje, które pomogą odpowiedzieć na poniższe pytania.

Co utrudnia uczestnikom wprowadzanie zmian?

Co pomaga uczestnikom wprowadzać zmiany?

Co Twoim zdaniem pomogłoby ulepszyć ich pracę nad zmianami?

Zadania



Miejsce pracy	Miejsce pracy
Stół Prezesa jest obok stołu Dyrektorów.	Kierownicy produkcji siedzą obok Pracowników produkcji.
Miejsce pracy	Miejsce pracy
Kierownicy produkcji nie siedzą obok Dyrektorów.	Pracownicy produkcji mają stół Kierowników produkcji po swojej prawej stronie, gdy są zwrócenii twarzą do stołu Prezesa.
Miejsce pracy	Narzędzia
Numer stołu Prezesa jest równy liczbie pracowników niezbędnych do wyprodukowania 1 łodzi motorowej.	Narzędzia niezbędne do produkcji mini-jachtów kosztują 3 razy więcej niż narzędzia do produkcji żaglówek.

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Punkty



1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1

Tabela zadań

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Tabela odpowiedzi

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Tabela podziału uczestników

Poniższa tabela przedstawia podział uczestników na określone grupy stanowisk, w zależności od liczebności Twojej grupy szkoleniowej. Nie uwzględnia ona osób z rolą obserwatora.

Treść dostępna w pełnej wersji gry





3

4

Treść dostępna w *pełnej wersji gry*

Plan gry

Przygotowanie sali

- Ustaw stoły jak na rysunku w [Tabeli odpowiedzi] i rozłóż na nich karty [Numerów stołów].

Wprowadzenie do gry

- Zaproś uczestników do gry i przedstaw plan rozgrywki.
- Odpowiedz na ewentualne pytania.

Konkurs stanowisk (do 30 minut)

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Rozgrywka właściwa (30 minut)

- Rozdaj uczestnikom odpowiednie instrukcje [Instrukcja Obserwatora, Instrukcje - Pracownicy Produkcji, Instrukcje - Kierownicy Produkcji, Instrukcje - Dyrektorzy, Instrukcja - Prezes].
- Odpowiedz na ewentualne pytania i ogłoś rozpoczęcie rozgrywki.
- Przypomnij uczestnikom o upływie czasu na 10, 5 i 2 minuty przed zakończeniem.
- Po upływie czasu poproś o przekazanie Ci decyzji dot. liczby pracowników na poszczególnych stanowiskach oraz liczby i rodzaju produkowanego asortymentu. Poproś także o obliczenie wyniku finansowego wg wzoru: przychody (sprzedaż łodzi) – koszty (pensje + inwestycje).
- Ogłoś wynik i zaproś do nagrodzenia wysiłku brawami.

Omówienie rozgrywki

- Zapytaj o ogólne wrażenia - doświadczenia, w tym odczuwane emocje.
- Zadawaj szczegółowe pytania dotyczące doświadczeń uczestników z gry i moderuj dyskusję.
- Podsumuj wypracowane wnioski, spisując je na flipcharcie.
- Zakończ rundę najważniejszych wniosków każdego z uczestników.

Model kompetencji – zarządzanie zmianą

Które z zachowań lub ich przeciwieństw pojawiły się w trakcie rozgrywki?

Nazwa kompetencji	Zachowania
Planowanie procesu zmiany	<ul style="list-style-type: none"> • Analizuje dostępne dane. • Poszukuje brakujących informacji. • Włącza innych do oceny w celu uzyskania dodatkowych opinii. • Ustala priorytety i planuje działania. • Określa warunki wdrożenia zmiany (efekt, termin, zasoby, itp.).
Reagowanie na zmianę	<ul style="list-style-type: none"> • Wyraża pozytywne nastawienie wobec zmian. • Bierze odpowiedzialność za realizację celów. • Przejmuje inicjatywę w sytuacjach kryzysowych. • Wspiera innych w radzeniu sobie z oporem wobec zmiany.
Komunikowanie zmiany	<ul style="list-style-type: none"> • Dzieli się z innymi swoim rozumieniem sytuacji i uświadamia potrzebę zmian. • Angażuje innych (w dyskusję, planowanie i wdrażanie), pozyskując ich dla całego procesu zmiany. • Dostarcza innym potrzebnych informacji.
Zarządzanie procesem	<ul style="list-style-type: none"> • Deleguje zadania osobom o odpowiednich kompetencjach i zaangażowaniu. • Dbą o właściwy obieg informacji między członkami zespołu. • Podejmuje inne decyzje umożliwiające przeprowadzenie zmiany. • W razie potrzeby negocjuje warunki wdrożenia zmian.
Analiza efektów	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoruje efekty. • Udziela informacji zwrotnych wspierających skuteczne działanie. • Podsumowuje proces i wyciąga przydatne wnioski.

Warunki licencji

na użytkowanie gry symulacyjnej „30 dni”

Podstawowe definicje

Licencjodawca

GrowinGame Sp. z o.o., 10-602 Olsztyn, ul. Wincentego Pstrowskiego 14B/4, NIP 739-388-69-25, REGON 364942639, KRS 0000628262, zwana dalej w niniejszej Licencji **GrowinGame**.

Licencjobiorca

Prawowity nabywca gry symulacyjnej „30 dni” zakupionej za pośrednictwem serwisu internetowego www.graszkoleniowa.pl, wymieniony w stopce niniejszego opracowania, zwany dalej w niniejszej Licencji **Użytkownikiem**.

Licencja

Niniejszy dokument i jego postanowienia.

Dokumentacja

Wszelkie materiały składające się na grę szkoleniową, w szczególności instrukcja i objaśnienia dotyczące jej użytkowania oraz instrukcje i treści przeznaczone do wydruku dla uczestników rozgrywki.

§1 Przedmiot Licencji

1. Przedmiotem Licencji, zwanym dalej **Produktem**, jest **gra symulacyjna "30 dni"** wraz z jej Dokumentacją.
2. Przedmiot Licencji korzysta z ochrony przewidzianej przepisami prawa autorskiego i oddany w używanie nie oznacza przeniesienia ich i wynikających z nich praw majątkowych na Użytkownika.
3. GrowinGame jest właścicielem majątkowych praw autorskich do Produktu. Jeśli prawa te lub ich części są w posiadaniu osób trzecich, to GrowinGame posiada odpowiednie prawa użytkowe.
4. GrowinGame zezwala Użytkownikowi na korzystanie z Produktu na warunkach niniejszej Licencji.
5. Zakup Produktu oznacza nieodwołalne przyjęcie niniejszej Licencji oraz powoduje, że warunki niniejszej umowy stają się prawnie wiążące.
6. GrowinGame nie upoważnia Użytkownika do udzielania dalszych sublicencji na Produkt.

§2 Prawa i obowiązki Użytkownika

1. Użytkownik ma prawo wielokrotnego i nieograniczonego w czasie używania Produktu dla własnych potrzeb zgodnie z jego funkcjami. Nie ma prawa płatnego rozpowszechniania powielonego Produktu i jego Dokumentacji.

2. Użytkownik nie ma prawa wypożyczenia lub najmu Produktu i jego Dokumentacji lub ich kopii, ani publicznego ich udostępniania.
3. Użytkownik ma prawo powielania wybranych części Produktu jedynie w celu przekazania ich uczestnikom, prowadzonych przez Licencjobiorcę stacjonarnych zajęć edukacyjnych. Prawo to dotyczy części Produktu wskazanych w Dokumentacji jako materiały do gry, do wydruku dla uczestników rozgrywki. Prawo to nie dotyczy szkoleń typu e-learning, ani innych zajęć edukacyjnych w formie zdalnej.
4. Użytkownik ma obowiązek ochrony swego egzemplarza Produktu i jego Dokumentacji przed wykonaniem kopii przez niepowołane osoby trzecie.
5. Produkt i każda jego część zawierają notatkę „© GrowinGame Sp. z o.o. & GraSzkoleniowa.pl” oraz adnotację dotyczącą Licencji. Użytkownik jest zobowiązany, aby razem z każdą kopią przekazywaną uczestnikom jego zajęć przejąć i zamieścić te zapisy w niezmienionej formie. Użytkownik ma prawo umieścić na tych kopiach swój znak handlowy.
6. Użytkownik ma prawo dokonywania zmian w Produkcie jedynie na własny użytek, z wyjątkiem notatki, o której mowa w §2, podpunkcie 5. Ma prawo powielania zmienionego Produktu wyłącznie na takich samych zasadach, jak dla produktu dostarczanego przez GrowinGame i opisanych w niniejszej Licencji. Nie ma prawa płatnego rozpowszechniania zmienionego Produktu i jego Dokumentacji.
7. W przypadku dokonania w Produkcie zmian przewidzianych w §2 podpunktem nr 6 Użytkownik ma obowiązek naniesienia na kopie przewidziane w §2 podpunktem nr 3 wyraźnie widocznej adnotacji o dokonaniu modyfikacji własnej.
8. W przypadku zakupu Produktu z licencją Osobistą, w stopce każdej strony Produktu wymienione będzie imię i nazwisko prawowitego Użytkownika. Użytkownik nie ma prawa użyczenia i udostępniania Produktu osobom trzecim w celu wykorzystania go w imieniu Użytkownika.
9. W przypadku zakupu Produktu z licencją Firmową, w stopce każdej strony Produktu wymieniona będzie nazwa firmy, jako prawowitego Użytkownika. Użytkownik taki ma prawo nieodpłatnego użyczenia i udostępniania Produktu osobom trzecim, zwanym dalej Wykonawcą, w celu wykorzystania go w imieniu Użytkownika, jeżeli spełni łącznie wszystkie następujące warunki:
 - zachowana będzie na kopiach, przewidzianych w §2 podpunktem nr 3, nazwa Użytkownika potwierdzająca związek Wykonawcy z Użytkownikiem,
 - pomiędzy Użytkownikiem a Wykonawcą będzie podpisana umowa przewidziana przepisami kodeksu handlowego, cywilnego lub prawa pracy, potwierdzająca prawo Wykonawcy do prowadzenia zajęć edukacyjnych w imieniu Użytkownika,
 - Użytkownik upewni się, że Wykonawca zapoznał się z zasadami niniejszej Licencji, akceptuje i zobowiązuje się je przestrzegać.
10. Wykonawca nie jest tożsamy z Użytkownikiem, któremu udzielana jest Licencja i nie nabywa żadnych praw do Produktu prócz tych, przewidzianych w §2, podpunkcie nr 9.

§3 Zbycie praw do Licencji

1. Użytkownik nie uzyskuje prawa do odsprzedaży praw do Licencji innemu podmiotowi.
 2. Użytkownik wyraża zgodę na przeniesienie przez GrowinGame wszelkich jego praw Licencjodawcy wynikających z niniejszej Licencji na inny podmiot pod warunkiem zachowania praw Użytkownika i obowiązków wobec nowego Licencjodawcy w niezmienionej formie.
-

§4 Naruszenie warunków Licencji

1. Naruszenie przez Użytkownika warunków Licencji powoduje unieważnienie Licencji i utratę wszystkich wynikających z niej praw Użytkownika do korzystania z Produktu oraz:
 - nakłada na Użytkownika obowiązek zniszczenia lub zwrócenia wszystkich kopii Produktu i jego Dokumentacji bez zwrotu kosztu ich zakupu,
 - daje GrowinGame prawo żądania odszkodowania finansowego w wysokości uzależnionej od wyceny strat, wykonanej przez GrowinGame.
2. Jeśli wyrok sądowy lub jakakolwiek inna przyczyna, czy siła wyższa narzuca Użytkownikowi działania niezgodne z zasadami niniejszej Licencji, Użytkownik zobowiązany jest zaprzestać używania Produktu.

§5 Wyłącznie odpowiedzialności

1. GrowinGame nie ponosi odpowiedzialności materialnej za jakiegokolwiek szkody lub straty Użytkownika związane z użytkowaniem Produktu objętego Licencją.

§6 Pozostałe postanowienia

1. Jeżeli jakiegokolwiek postanowienie niniejszej Licencji okaże się nieważne lub niewykonalne na gruncie obowiązującego prawa, pozostanie to bez względu na ważność lub wykonalność pozostałych postanowień i Licencji jako całości.
2. W zakresie nieuregulowanym warunkami Licencji mają zastosowanie przepisy Kodeksu Cywilnego i Ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.
3. Wszelkie spory sądowe związane z interpretacją niniejszej Licencji, wynikłe między GrowinGame a Użytkownikiem lub Wykonawcą podlegają wyłącznej jurysdykcji sądu właściwego dla siedziby prowadzenia przez GrowinGame działalności gospodarczej.