



Executive Vision Canvas

Przejdź transformację cyfrową razem z nami!



Spis treści

1. Strategiczne cele	03
2. Bolączki operacyjne	04
3. Wizja transformacji cyfrowej	05
4. Miary sukcesu (KPIs/OKRs)	06
5. Ograniczenia	07
6. Ryzyka	08
7. Ryzyka c.d.	09
8. Gotowość operacyjna	10
9. Zaangażowanie liderów	11



01 Strategiczne cele

Co chcemy jako firma osiągnąć w ciągu 3–5 lat? Nie chodzi o technologię, ale o cele biznesowe wspierane przez cyfryzację.

Zacznij warsztat od pytania: „Jakie nagłówki prasowe chcemy widzieć za 3 lata na temat naszej firmy?” Poproś każdego członka zarządu (CEO, CFO, COO, CTO itp.), by wskazał 2–3 cele strategiczne – ale formułowane z perspektywy całej firmy, nie działu. Zapisuj je zrozumiałym, niekorporacyjnym językiem. Następnie syntetyzuj wspólny zestaw 2–3 celów, które każdy poprze. Jeśli cele się różnią, szukaj wspólnego mianownika („wzrost przy zachowaniu efektywności”). Gdy masz więcej propozycji – poproś uczestników o priorytetyzację (np. głosowanie punktowe), aby wyłonić 2–3 najważniejsze.

Przykładowe wpisy:

- Zwiększenie udziału w rynku Europy Zachodniej o 20%
- Poprawa marży operacyjnej o 5% poprzez automatyzację i optymalizację
- Uruchomienie trzech nowych strumieni przychodów cyfrowych



02 Bolączki operacyjne

Co nas aktualnie ogranicza i spowalnia? Gdzie organizacja traci pieniądze, efektywność i nerwy?

Zadaj pytanie: „Gdzie dziś boli?” Poproś liderów, by nazwali największe problemy w swoim obszarze – nie filtrując ich. Zapisuj wszystko: frustracje, nieefektywności, procesy nie do zniesienia. Potem pogrupuj i poproś o priorytetyzację (np. głosowanie naklejkami). Kluczowe jest, by uczestnicy usłyszeli siebie nawzajem – to buduje empatię i wspólne rozumienie problemów. Zadbaj, by finalna lista zawierała maksymalnie 3–4 kluczowe bolączki, które będą punktem odniesienia do dalszych decyzji.

Przykładowe wpisy:

- Silosy danych i brak zintegrowanych raportów
- Ręczne procesy zamówień i braki kadrowe w magazynach
- Wysoka rotacja kierowców przez złe narzędzia i brak wsparcia



05 Wizja transformacji cyfrowej

Jak firma będzie funkcjonować za 5 lat? Co będzie wyróżnikiem technologicznym i wartością dla klienta?

Poproś uczestników, by wyobrazili sobie idealny scenariusz: „Wyobraźmy sobie, że wszystko się udało. Jak działa firma? Jakie są najważniejsze zmiany?” Zapisuj spontaniczne odpowiedzi liderów. Twoim celem jako facylitatora jest połączenie ich w jedną krótką wizję – hasło, które można zapamiętać. Sprawdź, czy każdy się z nią utożsamia. Dopytaj CFO, czy pasuje do oczekiwanej rentowności. Doprecyzuj, by nie była to wizja IT – ale całej firmy wspieranej przez technologię.

Przykładowe wpisy:

- Jesteśmy liderem danych w logistyce, decyzje podejmujemy w czasie rzeczywistym
- Klient może samodzielnie zarządzać zamówieniem od A do Z
- Wewnętrzne operacje są w 80% zautomatyzowane i zoptymalizowane przez AI



04 Miary Sukcesu (KPIs/OKRs)

Jak będziemy wiedzieć, że się udało? Skąd będzie wiadomo, że zmierzamy w dobrą stronę?

Poproś każdego lidera, by zaproponował 1–2 metryki sukcesu dla swoich celów. Zapewnij równowagę: wskaźniki finansowe (ROI, marże), operacyjne (czas dostawy), technologiczne (dostępność systemów), i kulturowe (adopcja technologii). Unikaj nadmiaru – wybierz po jednej metryce na cel strategiczny. Dopisz wartości docelowe. Jeśli propozycji jest dużo, przeprowadź priorytetyzację – np. głosując, które mierniki najlepiej oddają sukces z perspektywy całej firmy.

Przykładowe wpisy:

- Dostarczalność na czas > 98%
- ROI z inwestycji cyfrowych > 20%
- Adopcja technologii przez zespół > 80%
- NPS klienta > 60



05 Ograniczenia

Budżet, czas, zasoby ludzkie, ograniczenia zewnętrzne (regulacje, zależności).

Zadaj pytania: „Jaki mamy realny budżet? Kiedy musimy zobaczyć efekt? Jakie mamy zasoby techniczne i ludzkie?” Pozwól CFO i CTO mówić otwarcie. Zapisz ograniczenia liczbowo: ile mamy ludzi, czasu, środków. Potraktuj to nie jako przeszkody, ale ramy strategiczne.

Przykładowe wpisy:

- Budżet 5 mln PLN w skali 2 lat
- MVP w 6 miesięcy, roll-out w 18 miesięcy
- Brak in-house kompetencji z AI i integracji API



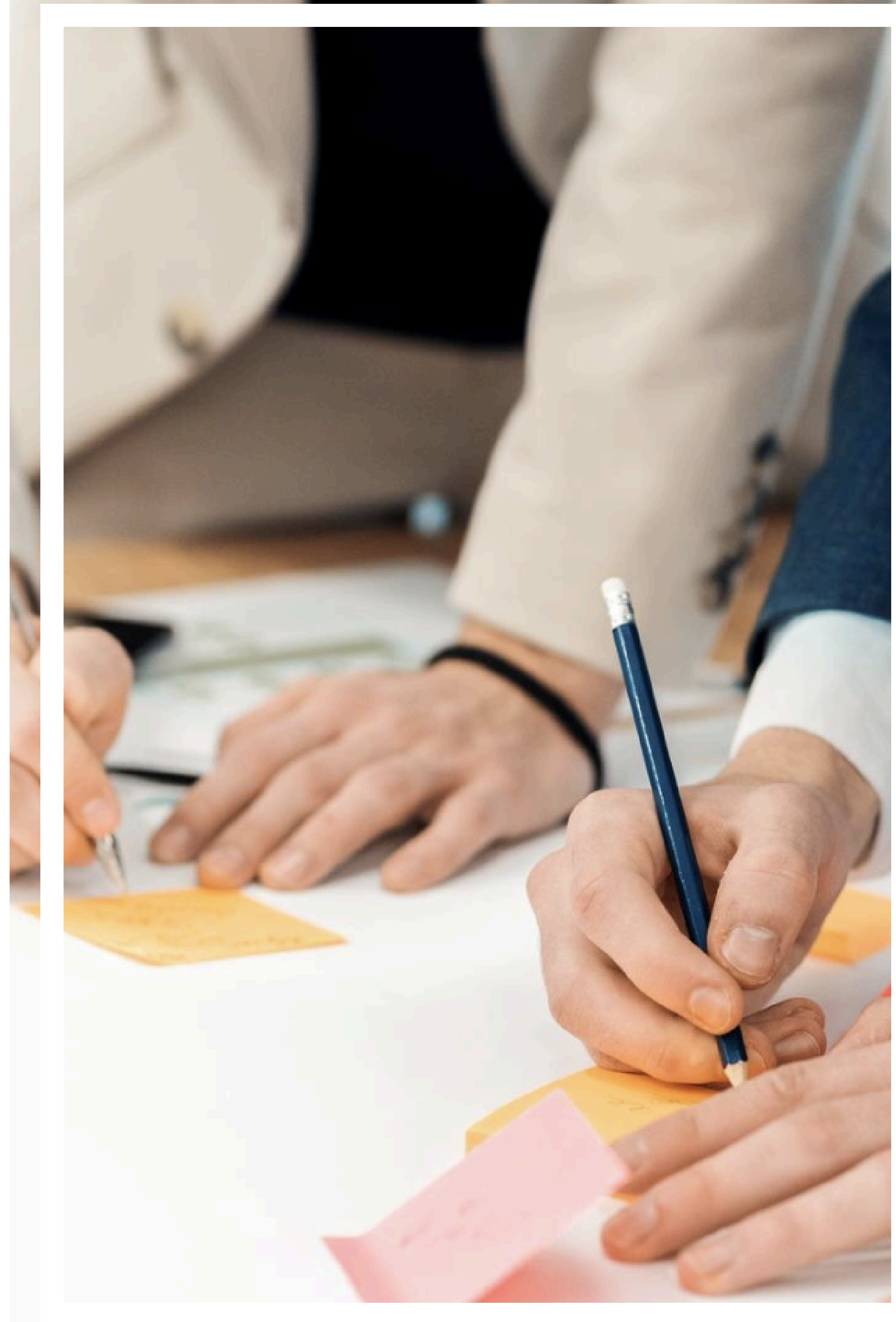
03 Ryzyka

Jakie są znane zagrożenia? Jak bardzo jesteśmy gotowi ryzykować? Czy idziemy po całość czy etapami?

Zainicjuj ćwiczenie pre-mortem: „Wyobraźmy sobie, że projekt się nie udał. Co było przyczyną?” Spisuj wszystkie ryzyka – organizacyjne, technologiczne, rynkowe. Dla każdego zapisz także działania minimalizujące. Zapytaj o poziom świadomości i tolerancji na ryzyko.

Przykładowe wpisy:

- Cyberbezpieczeństwo – zabezpieczenie danych w chmurze
- Opór pracowników wobec zmian – brak onboardingu
- Przeciągające się decyzje budżetowe i sponsorzy projektów



03 Ryzyka c.d.

Jak bardzo jesteśmy gotowi ryzykować? Czy idziemy po całość czy etapami?

Zadaj pytanie do CEO i CFO: „Na skali 1–10 – jak dużo ryzyka jesteśmy w stanie zaakceptować?” Sprawdź, czy zgadzają się ze sobą. Ustal wspólne podejście – ostrożne, umiarkowane, agresywne. Dopisz strategię: „pilotaż i skalowanie” albo „pełne wdrożenie od razu”.

Przykładowe wpisy:

- Podejście hybrydowe: szybkie MVP, następnie skalowanie po dowodach skuteczności
- Ocena ryzyka: 6/10 (umiarkowane, kontrolowane)



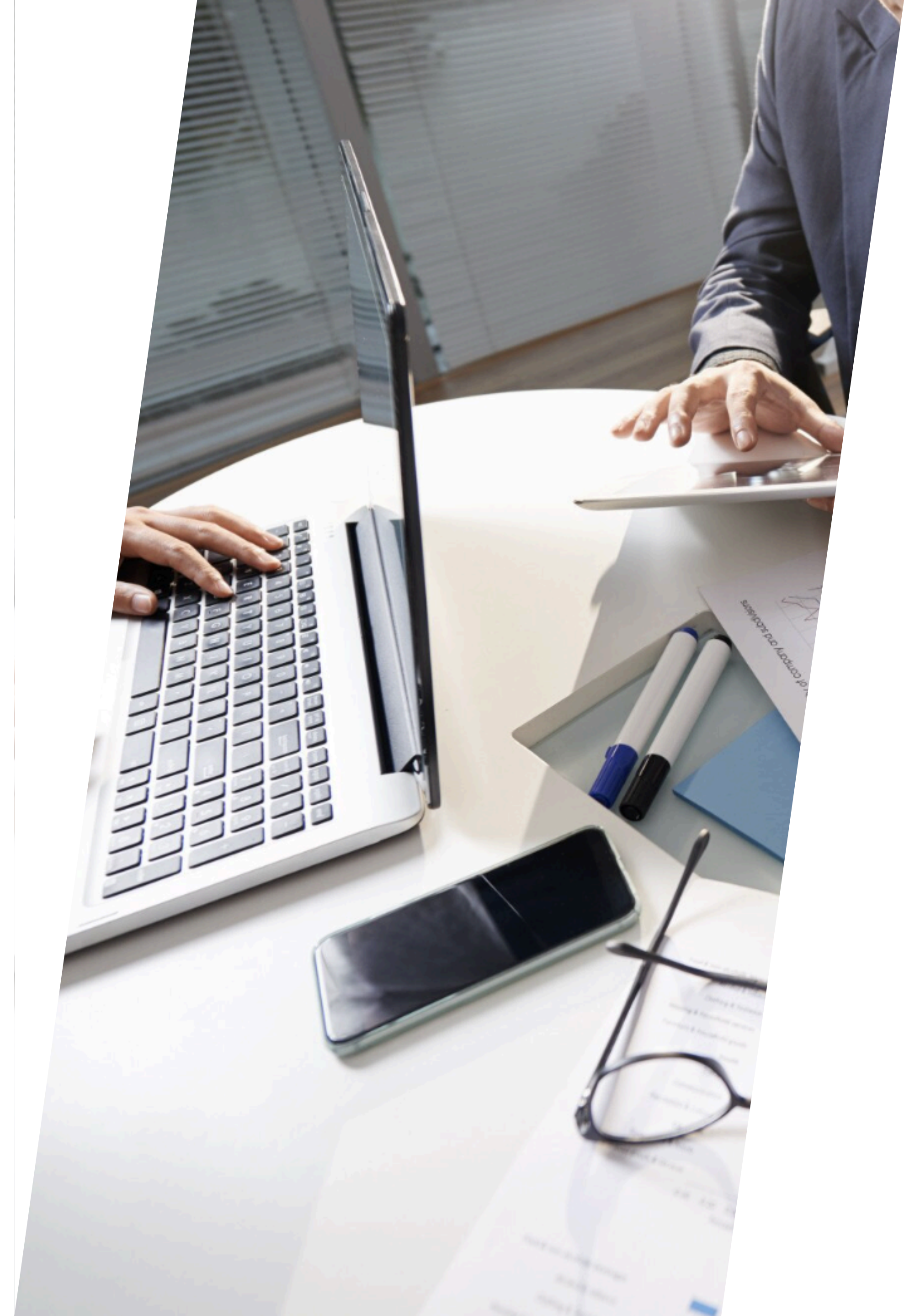
07 Gotowość operacyjna

Czy organizacja ma odpowiednie narzędzia, kompetencje i procesy, by wdrożyć zmiany?

Zrób ocenę gotowości 1–10 w 3 obszarach: technologia, procesy, ludzie. Poproś CTO, CFO i COO o ocenę i komentarz. To pozwala przewidzieć potrzebne inwestycje i zmiany – zanim pojawi się opór.

Przykładowe wpisy:

- Gotowość technologiczna: 7/10
- Gotowość procesowa: 5/10
- Gotowość kulturowa: 4/10 (wymaga programu zmiany)



08 Zaangażowanie liderów

Czy zarząd formalnie wspiera projekt i deklaruje liderstwo zmiany?

Zadaj pytanie zamykające: „Czy każdy z Was deklaruje, że będzie ambasadorem tej transformacji w swoim obszarze?” Wymuś ciszę i refleksję. Dobrze, jeśli liderzy to wypowiedzą na głos. Możesz też przygotować pisemne zobowiązanie lub wspólne wystąpienie wewnętrzne.

Przykładowe wpisy:

- Każdy CXO deklaruje: "Jestem ambasadorem tej transformacji w swoim obszarze"
- Wspólne wystąpienie zarządu na wewnętrznym kick-offie

Na koniec poproś wszystkich uczestników, aby podpisali się pod projektem, który wypracowaliście na spotkaniu.





Dziękujemy!