



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL



Wytyczne do modelu wdrażania zmian w obszarze rynku pracy i przedsiębiorstw w okresie transformacji związanych z dążeniem do neutralności klimatycznej



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

Spis treści

I.	Wprowadzenie	3
II.	Wytyczne dla firm wdrażających model biznesowy w warunkach transformacji rynkowej	4
1.	Diagnoza pozycji strategicznej jako punkt wyjścia	4
2.	Zielona transformacja jako element przewagi konkurencyjnej.....	5
3.	Koncentracja na wzmacnianiu przewag, a nie ich utrzymywaniu	6
4.	Klientocentryczność jako fundament wzrostu	9
5.	Rozwój infrastruktury jako warunek skalowalności	11
6.	Otwarcie nowych kanałów sprzedaży	12
7.	Cyfryzacja relacji z klientami	13
8.	Reakcja na presję konkurencyjną.....	14
III.	Kluczowe warunki skutecznego wdrażania nowych modeli biznesowych w okresie transformacji	15
1.	Zachowanie równowagi między operacyjnością a rozwojem	15
2.	Jakość jako element przewagi konkurencyjnej	16
3.	Klient w centrum transformacji	17
4.	Logistyka i infrastruktura jako czynnik skalowania.....	18
5.	Cyfryzacja jako narzędzie, nie cel sam w sobie	19
6.	Ludzie jako kluczowy zasób transformacji	19
7.	Myślenie strategiczne i długoterminowe	20
8.	Zrównoważony rozwój jako standard, nie trend	21
9.	Automatyzacja i optymalizacja procesów	22
IV.	Indywidualne Plany Rozwoju Kompetencji Pracowników	23
1.	Forma wsparcia.....	23
2.	Zakres procesu diagnostycznego	23
3.	Dobór form wsparcia	24
4.	Powiązanie z celami strategicznymi przedsiębiorstwa.....	25
5.	Rola doradcy	25
6.	Oczekiwane rezultaty wdrożenia modelu	26
V.	Możliwe źródła finansowania realizacji założeń IPRKP	27
1.	Projekty dla osób dorosłych nieprowadzących żadnej działalności gospodarczej, w tym także zawieszonych.....	27
2.	Projekty dla przedsiębiorców.....	28
3.	Pozostałe źródła finansowania.....	29
VI.	Załączniki.....	31



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

I. Wprowadzenie

Niniejszy dokument stanowi zbiór wytycznych służących planowaniu, wdrażaniu, finansowaniu oraz monitorowaniu zmian zachodzących w przedsiębiorstwach i na rynku pracy w okresie transformacji związanej z dążeniem do neutralności klimatycznej.

Dokument został opracowany na podstawie doświadczeń zdobytych w ramach projektu **LIFE AFTER COAL PL**, w szczególności w wyniku realizacji:

- **15 nowych, efektywnych modeli biznesowych** dla przedsiębiorstw powiązanych z Grupą Kapitałową ZE PAK,
- **150 Indywidualnych Planów Rozwoju Kompetencji Pracowników (IPRKP)**,
- działań doradczych wspierających wdrażanie nowych modeli biznesowych,
- analiz zmian na rynku pracy wynikających z wdrażania koncepcji zrównoważonego rozwoju.

Transformacja regionów opartych historycznie na sektorze paliw kopalnych wymaga zintegrowanego podejścia obejmującego zarówno rozwój przedsiębiorstw, jak i ochronę oraz rozwój kapitału ludzkiego. Wdrażanie koncepcji zrównoważonego rozwoju i Europejskiego Zielonego Ładu powoduje głębokie zmiany w strukturze zatrudnienia, profilu kompetencyjnym pracowników oraz modelach funkcjonowania przedsiębiorstw.

Wytyczne mogą być stosowane przez przedsiębiorstwa, instytucje rynku pracy, jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pracodawców oraz podmioty wspierające proces sprawiedliwej transformacji.

Niniejsze wytyczne stanowią kompleksowe zestawienie rekomendacji wspierających wdrażanie modeli biznesowych w warunkach dynamicznych zmian gospodarczych, technologicznych i środowiskowych. Ich celem jest pomoc przedsiębiorstwom w skutecznym projektowaniu i realizacji procesów transformacyjnych, które obejmują zarówno rozwój organizacyjny i technologiczny firm, jak i dostosowanie do zmieniających się uwarunkowań rynku pracy.

Zastosowanie zaproponowanych kierunków umożliwia firmom nie tylko ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko i dostosowanie się do wymogów regulacyjnych, lecz także budowanie trwałych przewag konkurencyjnych poprzez innowacje, rozwój nowych kanałów sprzedaży oraz wzmacnianie jakości relacji z klientami. W długiej perspektywie wdrażanie takich modeli sprzyja stabilności zatrudnienia, podnoszeniu kwalifikacji pracowników oraz zrównoważonemu rozwojowi przedsiębiorstw w realiach gospodarki ukierunkowanej na neutralność klimatyczną.



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

II. Wytyczne dla firm wdrażających model biznesowy w warunkach transformacji rynkowej

1. Diagnoza pozycji strategicznej jako punkt wyjścia

Pierwszym i fundamentalnym etapem wdrażania nowego modelu biznesowego w warunkach transformacji rynkowej jest przeprowadzenie pogłębionej diagnozy pozycji strategicznej przedsiębiorstwa, jego bieżącej sytuacji w najważniejszych obszarach funkcjonowania. Etap ten stanowi podstawę dla podejmowania dalszych decyzji rozwojowych, inwestycyjnych oraz organizacyjnych i powinien być traktowany jako obowiązkowy element procesu wdrożeniowego.

W warunkach dynamicznych zmian gospodarczych, technologicznych oraz środowiskowych, wynikających w szczególności z transformacji energetycznej i dążenia do neutralności klimatycznej, przedsiębiorstwo musi posiadać możliwie najbardziej precyzyjną wiedzę na temat swojej aktualnej sytuacji rynkowej, potencjału rozwojowego oraz obszarów ryzyka.

Doświadczenia wynikające z opracowania modeli biznesowych w ramach projektu LIFE AFTER COAL PL jednoznacznie pokazują, że właściwa diagnoza sytuacji wyjściowej ma fundamentalne znaczenie dla skutecznego zaprojektowania dalszego kierunku transformacji.

Diagnoza strategiczna powinna obejmować kompleksową analizę wewnętrznych i zewnętrznych uwarunkowań funkcjonowania przedsiębiorstwa, w szczególności:

- aktualnej pozycji rynkowej firmy,
- przewag konkurencyjnych,
- potencjału organizacyjnego i finansowego,
- analiza głównych konkurentów,
- możliwości wejścia na nowe rynki i do nowych segmentów klientów,
- wpływu zmian regulacyjnych i klimatycznych na model działalności.

W szczególności należy przeanalizować, w jakim stopniu obecny model biznesowy pozostaje odporny na zmiany zachodzące w otoczeniu gospodarczym, w tym na ograniczenie działalności sektorów schyłkowych, zmiany w łańcuchach dostaw, rosnące koszty energii, nowe obowiązki środowiskowe oraz zmieniające się potrzeby klientów.

1.1. Przed wdrożeniem nowego modelu biznesowego należy przeprowadzić rzetelną analizę SWOT.

Przed wdrożeniem nowego modelu biznesowego każda firma powinna przeprowadzić rzetelną analizę SWOT, uwzględniającą doświadczenia z dotychczasowej działalności oraz potencjał rozwojowy w nowych warunkach rynkowych.

Analiza obejmować powinna co najmniej następujące elementy:

Mocne strony - należy szczegółowo zidentyfikować atuty przedsiębiorstwa, które mogą zostać wykorzystane w procesie transformacji.

Słabe strony - analiza powinna również uczciwie identyfikować ograniczenia przedsiębiorstwa.

Szanse – wytyczne powinny wskazywać konieczność identyfikacji nowych możliwości rozwoju.



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

Zagrożenia – w warunkach transformacji szczególnie istotna jest identyfikacja zagrożeń, takich jak rosnąca konkurencja firm ogólnopolskich, presja kosztowa, wzrost cen materiałów budowlanych, niedobór wykwalifikowanych pracowników,

1.2. Pozycja maxi–maxi – rekomendowany kierunek działania

Jeżeli firma znajduje się w pozycji maxi–maxi (maksimum mocnych stron + maksimum szans), powinna ona przyjąć strategię aktywnego wzrostu, tj.:

- aktywnie wykorzystywać swoje mocne strony, np. wykorzystania doświadczenia w sektorze budownictwa energetycznego do pozyskiwania kontraktów w nowych inwestycjach OZE,
- szybko reagować na szanse rynkowe, np. szybkie wejście w nowe przetargi, rozwój współpracy z generalnymi wykonawcami, aktywne poszukiwanie klientów spoza dotychczasowego otoczenia biznesowego
- koncentrować zasoby na rozwoju i ekspansji, a nie na defensywie, np. rozwój usług dla sektora OZE, inwestycje w park maszynowy, budowę marki na rynku krajowym, rozwój kanałów sprzedaży i marketingu.

1.3. Tempo działania jako warunek sukcesu

Kluczowe znaczenie ma tempo działania. Opóźnienia we wdrażaniu nowych usług, takich jak np. wejściu na rynek OZE czy budowaniu nowych relacji biznesowych, mogą prowadzić do utraty przewagi na rzecz większych firm dysponujących silniejszym kapitałem i rozbudowaną strukturą sprzedaży. Dlatego rekomenduje się, aby po zakończeniu diagnozy strategicznej firma niezwłocznie opracowała w szczególności:

- harmonogram wdrożenia,
- plan inwestycyjny,
- plan rozwoju kompetencji,
- plan marketingowo-sprzedażowy.

2. Zielona transformacja jako element przewagi konkurencyjnej

W warunkach dynamicznych zmian gospodarczych oraz wdrażania założeń Europejskiego Zielonego Ładu zielona transformacja nie powinna być traktowana wyłącznie jako obowiązek regulacyjny, lecz przede wszystkim jako narzędzie budowania trwałej przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa.

Współczesny rynek coraz wyraźniej premiuje podmioty, które potrafią łączyć rozwój biznesowy z odpowiedzialnością środowiskową, efektywnością zasobową oraz innowacyjnością procesów. Zielona transformacja staje się zatem nie tylko odpowiedzią na wymagania formalne, ale również źródłem wzrostu wartości rynkowej, poprawy wizerunku przedsiębiorstwa, wzrostu wiarygodności wobec klientów oraz zwiększenia zdolności do pozyskiwania nowych kontraktów.

W Polsce sektor zielonych technologii oraz gospodarki cyrkularnej rozwija się dynamicznie i staje się jednym z istotnych motorów wzrostu gospodarczego.



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

2.1. Zielona transformacja jako element modelu biznesowego

Doświadczenia wynikające z opracowanych modeli biznesowych dla przedsiębiorstw powiązanych z otoczeniem ZE PAK pokazują, że zielona transformacja może stanowić naturalny kierunek rozwoju firm. Oznacza to, że działania prośrodowiskowe nie są dla części przedsiębiorstw wyłącznie dodatkowym obowiązkiem, lecz mogą stanowić bezpośrednie rozszerzenie dotychczasowych kompetencji i przewag technicznych.

W praktyce zielona transformacja powinna zostać wpisana bezpośrednio do modelu biznesowego firmy poprzez rozwój usług, produktów oraz procesów wspierających gospodarkę niskoemisyjną.

Firmy wdrażające nowe modele biznesowe powinny:

- systematycznie rozwijać produkty i procesy zgodne z ideą zrównoważonego rozwoju,
- optymalizować logistykę pod kątem redukcji śladu węglowego, tj. firmy powinny dążyć do ograniczania emisji związanych z transportem, magazynowaniem oraz organizacją łańcucha dostaw,
- wykorzystywać recykling i gospodarkę obiegu zamkniętego.

2.2. Certyfikacja środowiskowa jako przewaga konkurencyjna

Uzyskanie certyfikacji środowiskowych powinno być traktowane jako ważny element budowania pozycji rynkowej.

W szczególności rekomenduje się wdrażanie:

- ISO 14001 – system zarządzania środowiskowego,
- ISO 50001 – zarządzanie energią,
- raportowania ESG,
- standardów środowiskowych branżowych.

Certyfikacja ISO 14001 nie tylko porządkuje procesy środowiskowe w przedsiębiorstwie, ale również wzmacnia jego wiarygodność biznesową

Uzyskanie certyfikacji środowiskowych nie tylko porządkuje procesy środowiskowe w przedsiębiorstwie, ale również zwiększa wiarygodność biznesową, a także szanse w przetargach i współpracy międzynarodowej. Posiadanie certyfikatów oraz wdrożonych polityk środowiskowych zwiększa szanse na wejście do łańcucha dostaw dużych partnerów biznesowych.

3. Koncentracja na wzmacnianiu przewag, a nie ich utrzymywaniu

W warunkach transformacji przedsiębiorstwo nie powinno koncentrować się wyłącznie na zachowaniu dotychczasowej pozycji, lecz przede wszystkim na systematycznym wzmacnianiu swoich przewag konkurencyjnych i budowaniu nowych kompetencji strategicznych.



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

Współczesne podejście do zarządzania strategicznego jednoznacznie wskazuje, że trwałą przewagą konkurencyjną uzyskują nie te firmy, które jedynie „utrzymują status quo”, lecz te, które potrafią dynamicznie rozwijać swoje zasoby, kompetencje i model biznesowy wraz ze zmianami rynku.

W praktyce oznacza to przejście od strategii zachowawczej do strategii aktywnego wzrostu.

Szczególnie dotyczy to firm funkcjonujących dotychczas w otoczeniu sektorów schyłkowych lub silnie zależnych od pojedynczego partnera biznesowego, w przypadku których konieczne jest dość szybkie poszukiwanie nowych źródeł przychodów i nowych rynków.

3.1. Wzmacnianie obszarów, w których firma jest już silna

Najbardziej efektywnym kierunkiem rozwoju w pierwszej kolejności jest inwestowanie w te obszary działalności, w których przedsiębiorstwo posiada już doświadczenie, zasoby oraz kompetencje.

Zamiast rozpraszać zasoby na zupełnie nowe, niepowiązane obszary działalności, bardziej zasadne jest dalsze wzmacnianie tych kompetencji. Takie podejście zwiększa efektywność inwestycji i skraca czas wejścia na nowe rynki.

3.2. Budowanie przewag trudnych do skopiowania

Przewaga konkurencyjna powinna opierać się na zasobach trudnych do szybkiego powielenia przez konkurencję. Do takich przewag należą w szczególności know-how organizacyjne, doświadczenie zespołu, relacje z klientami, kompetencje techniczne, certyfikacje, czy np. wysoka jakość i terminowość realizacji.

Są to elementy, których nowi konkurenci nie są w stanie szybko odtworzyć wyłącznie poprzez inwestycję kapitałową. Przewagi te budowane są często przez lata i wynikają z doświadczeń zdobywanych w realizacji projektów, współpracy z klientami oraz rozwoju kompetencji organizacyjnych.

3.3. Rozwijanie nowych kompetencji jako przewagi dynamicznej

Współczesne podejścia strategiczne podkreślają znaczenie tzw. dynamicznych zdolności organizacyjnych. Oznacza to zdolność przedsiębiorstwa do ciągłego rozwijania i przebudowy swoich kompetencji w odpowiedzi na zmiany rynku.

W praktyce oznacza to, że przedsiębiorstwo nie może ograniczać się wyłącznie do utrzymywania dotychczasowych umiejętności, lecz powinno aktywnie rozwijać nowe kompetencje odpowiadające przyszłym potrzebom rynku.

Dla firm objętych transformacją oznacza to konieczność inwestowania w kompetencje cyfrowe, zarządzanie projektami, ESG, automatyzację procesów, kompetencje sprzedażowe i marketingowe czy kompetencje związane z zieloną transformacją.



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

Nie chodzi zatem wyłącznie o utrzymanie obecnych kompetencji, ale o ich ciągłe wzmacnianie i dostosowywanie do zmieniających się warunków rynkowych.

Firma powinna traktować rozwój kompetencji jako proces ciągły i strategiczny, a nie jednorazowe działanie szkoleniowe.

3.4. Rozszerzanie oferty wokół kluczowych kompetencji

Nowy model biznesowy firmy powinien rekomendować rozwój oferty usługowej wokół tych obszarów, w których przedsiębiorstwo już posiada silne fundamenty, doświadczenie oraz rozpoznawalność rynkową.

Takie podejście pozwala ograniczyć ryzyko związane z wejściem w całkowicie nowe, nieznane segmenty działalności, a jednocześnie umożliwia stopniowe zwiększanie wartości oferowanej klientom.

3.5. Unikanie nadmiernego rozproszenia zasobów

W okresie transformacji przedsiębiorstwa często podejmują próbę równoczesnego wejścia w wiele nowych obszarów działalności. Choć może to wynikać z chęci szybkiego dostosowania się do zmian rynkowych, takie podejście jest obciążone wysokim ryzykiem i może prowadzić do osłabienia organizacji.

Nadmierne rozproszenie zasobów może skutkować przeciążeniem organizacyjnym, brakiem odpowiedniej kontroli nad procesami, spadkiem jakości realizowanych usług, problemami płynnościowymi, niewystarczającym poziomem kompetencji w nowych obszarach, czy spadkiem efektywności operacyjnej.

Szczególnie niebezpieczne jest jednoczesne rozwijanie zbyt wielu nowych linii biznesowych bez zapewnienia odpowiednich zasobów kadrowych, finansowych i organizacyjnych.

Dlatego rekomenduje się, aby przedsiębiorstwo koncentrowało się na **2–3 kluczowych kierunkach wzrostu**, które są zgodne z jego kompetencjami, mają największy potencjał rynkowy, wpisują się w kierunki transformacji regionu, zapewniają realną możliwość wzrostu przychodów.

Takie podejście pozwala na bardziej efektywne wykorzystanie zasobów oraz zwiększa szanse na skuteczne wdrożenie nowego modelu biznesowego.

3.6. Strategia agresywna

W szczególności w przypadku przedsiębiorstw posiadających silną pozycję kompetencyjną oraz firm posiadających możliwość wejścia na rozwijające się rynki rekomendowane jest przyjęcie strategii agresywnej, ukierunkowanej na wzrost.

Strategia ta zakłada:

- o aktywne wychwytywanie okazji rynkowych - przedsiębiorstwo powinno prowadzić systematyczny monitoring rynku i identyfikować nowe możliwości biznesowe. Konieczne jest



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

szybkie reagowanie na pojawiające się nabory o dofinansowanie, przetargi, inwestycje oraz możliwości współpracy z generalnymi wykonawcami itp.

- o szybkie wdrażanie nowych produktów i usług – w warunkach dynamicznych zmian rynkowych przewagę osiągają firmy zdolne do szybkiego rozszerzania oferty, rozwój usług dla sektora OZE, wdrożenie usług doradztwa technicznego, wykorzystanie nowych technologii
- o systematyczne wzmacnianie pozycji konkurencyjnej – wzmocnienie pozycji powinno mieć charakter ciągły i obejmować zarówno rozwój kompetencji, jak i rozwój organizacyjny. Rekomendowane działania obejmują inwestycje w sprzęt i technologię, rozwój kompetencji pracowników, certyfikacje jakościowe i środowiskowe, rozwój systemów zarządzania projektami, czy też rozwój działań sprzedażowych i marketingowych.

4. Klientocentryczność jako fundament wzrostu

W warunkach rosnącej konkurencji, dynamicznych zmian rynkowych oraz transformacji modeli biznesowych klientocentryczność staje się jednym z kluczowych fundamentów trwałego wzrostu przedsiębiorstwa.

Współczesny rynek coraz wyraźniej premiuje firmy, które potrafią nie tylko dostarczać wysokiej jakości produkty i usługi, ale również budować relacje z klientami oparte na zaufaniu, dostępności informacji, szybkości reakcji oraz dopasowaniu oferty do jego indywidualnych potrzeb.

Indywidualne podejście do klientów staje się istotnym wyróżnikiem strategicznym i czynnikiem decydującym o wyborze dostawcy. Klient coraz częściej oczekuje nie wyłącznie samej usługi, ale kompleksowego wsparcia, przewidywalności współpracy oraz partnerskiego podejścia.

Dlatego klientocentryczność powinna stanowić integralny element nowego modelu biznesowego przedsiębiorstwa.

4.1. Indywidualne podejście do klientów jako kluczowy wyróżnik

Indywidualne podejście do klienta należy rozumieć jako zdolność firmy do rozpoznawania specyficznych potrzeb poszczególnych rodzajów klientów oraz dostosowywania do nich sposobu współpracy, oferty oraz standardu obsługi.

W praktyce oznacza to odejście od jednolitego, sztywnego modelu sprzedaży na rzecz bardziej spersonalizowanego podejścia. Przedsiębiorstwo powinno dążyć do poznania potrzeb klienta, analizy jego oczekiwań technicznych, dopasowania warunków współpracy, budowania wartości dodanej.

Szczególnie istotne jest to w przypadku klientów biznesowych, dla których liczy się nie tylko cena, ale również jakość, terminowość, elastyczność oraz bezpieczeństwo realizacji.

W praktyce oznacza to:

- o elastyczność ofertową, rozumianą jako zdolność przedsiębiorstwa do dostosowywania swojej oferty do specyficznych potrzeb klienta, jego branży, skali działalności oraz wymagań technicznych.,



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

- o dostęp do pełnej informacji technicznej – klient oczekuje szybkiego dostępu do pełnej, rzetelnej i aktualnej informacji technicznej. W praktyce oznacza to konieczność zapewnienia pełnej informacji o usługach i produktach, harmonogramów realizacji, dokumentacji jakościowej, certyfikatów, informacji o standardach środowiskowych i bezpieczeństwa. Dostęp do informacji powinien być prosty, przejrzysty i możliwy zarówno na etapie ofertowania, jak i realizacji współpracy.

W warunkach transformacji szczególnego znaczenia nabiera również możliwość przekazywania klientom informacji dotyczących wpływu środowiskowego realizowanych usług, efektywności energetycznej, zgodności z ESG czy śladu węglowego. Transparentność w tym zakresie buduje wiarygodność firmy i zwiększa zaufanie klientów.

- o szybkie i wygodne procesy zakupowe – z perspektywy klienta istotne znaczenie ma nie tylko sama jakość oferty, ale również łatwość współpracy z przedsiębiorstwem. W praktyce oznacza to konieczność uproszczenia i usprawnienia różnych procesów takich jak np. przygotowanie wyceny, negocjacje warunków, akceptacja zamówienia, raportowanie postępu prac.

4.2. Budowanie relacji długoterminowych

Budowanie relacji długoterminowych jest szczególnie istotne w sektorach B2B, gdzie wartość klienta liczona jest nie tylko przez pojedynczą transakcję, ale przez cały okres współpracy.

Relacje te powinny być budowane w oparciu o zaufanie, jakość współpracy, terminowość, przewidywalność działań, otwartą komunikację, partnerskie podejście.

Długoterminowy klient biznesowy generuje nie tylko stabilne przychody, ale również rekomendacje, kolejne kontrakty, możliwość rozszerzenia współpracy.

W praktyce oznacza to konieczność aktywnego zarządzania relacjami z klientami oraz systematycznego badania poziomu ich satysfakcji.

4.3. Klient jako partner w procesie transformacji

W warunkach wdrażania nowego modelu biznesowego klient może być traktowany nie wyłącznie jako odbiorca usługi, ale również jako partner współtworzący wartość.

Szczególnie ważne jest angażowanie klientów w konsultowanie nowych usług, testowanie nowych rozwiązań, opiniowanie jakości współpracy, identyfikację nowych potrzeb rynkowych.

Takie podejście zwiększa trafność podejmowanych decyzji biznesowych i ogranicza ryzyko wdrażania usług niedopasowanych do realnych potrzeb rynku.



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

5. Rozwój infrastruktury jako warunek skalowalności

Jednym z kluczowych warunków skutecznego wdrażania nowego modelu biznesowego oraz osiągnięcia dynamicznego wzrostu przedsiębiorstwa jest zapewnienie odpowiedniego zaplecza infrastrukturalnego.

W warunkach transformacji i planowanego wzrostu skali działalności infrastruktura przestaje być wyłącznie elementem wspierającym bieżące operacje, a staje się strategicznym zasobem warunkującym możliwość dalszego rozwoju, ekspansji oraz zwiększania konkurencyjności przedsiębiorstwa.

Brak odpowiednio przygotowanej infrastruktury może stanowić istotną barierę wzrostu, prowadząc do ograniczenia zdolności operacyjnej, wydłużenia czasu realizacji zamówień, wzrostu kosztów oraz obniżenia jakości obsługi klienta.

Dlatego infrastruktura powinna być planowana nie tylko w odniesieniu do bieżących potrzeb, ale przede wszystkim z uwzględnieniem prognozowanego rozwoju działalności w perspektywie średnio- i długoterminowej.

Firmy planujące dynamiczny wzrost muszą zadbać o:

- odpowiednie zaplecze magazynowe, dostosowane do charakteru prowadzonej działalności oraz przewidywanej skali wzrostu
- dostępność produktów, materiałów i kluczowych zasobów „od ręki”, co w praktyce oznacza, że firma powinna posiadać odpowiedni poziom zapasów operacyjnych umożliwiających szybką reakcję na potrzeby klientów. Takie podejście pozwala ograniczyć ryzyko przestojów oraz poprawić efektywność realizacji zamówień.
- możliwość obsługi większego wolumenu zamówień, dlatego infrastruktura przedsiębiorstwa musi być projektowana w sposób umożliwiający skalowanie procesów. Szczególne znaczenie ma to w sytuacji wejścia na nowe rynki lub pozyskania większych kontraktów.

Infrastruktura powinna być projektowana z myślą o przyszłym rozwoju, a nie tylko bieżących potrzebach. Oznacza to konieczność przyjęcia perspektywy strategicznej, obejmującej:

- prognozowany wzrost przychodów,
- rozwój nowych linii biznesowych,
- ekspansję geograficzną,
- rozwój nowych segmentów klientów,
- wdrażanie nowych technologii.

Co do zasady infrastruktura powinna posiadać możliwość dalszej rozbudowy bez konieczności kosztownej reorganizacji całego modelu operacyjnego.



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

Współczesne przedsiębiorstwo powinno traktować infrastrukturę nie tylko jako zasób fizyczny, ale również cyfrowy. Do takich elementów należą systemy ERP (Enterprise Resource Planning), CRM (Customer Relationship Management), systemy magazynowe WMS (Warehouse Management System), narzędzia raportowe, systemy planowania zasobów.

Brak odpowiedniej infrastruktury cyfrowej często stanowi jedną z głównych barier wzrostu, dlatego rozwój infrastruktury powinien obejmować również inwestycje w rozwiązania cyfrowe wspierające skalowanie biznesu.

6. Otwarcie nowych kanałów sprzedaży

Wdrożenie nowoczesnego modelu biznesowego wymaga dywersyfikacji oraz unowocześnienia kanałów sprzedaży, tak aby przedsiębiorstwo mogło skutecznie docierać do nowych grup klientów, zwiększać skalę działalności oraz ograniczać ryzyko nadmiernego uzależnienia od jednego sposobu pozyskiwania zamówień.

Współczesny rynek coraz wyraźniej przesuwają się w kierunku rozwiązań cyfrowych, szybkiej komunikacji oraz łatwego dostępu do informacji handlowej i technicznej. Dlatego nowy model biznesowy powinien zakładać rozwój wielokanałowego systemu sprzedaży, łączącego tradycyjne relacje handlowe z nowoczesnymi kanałami cyfrowymi.

Celem tych działań nie jest zastąpienie sprzedaży tradycyjnej, lecz zwiększenie jej efektywności, dostępności oraz skali.

6.1. Uruchomienie platformy e-commerce z pełną ofertą, specyfikacją techniczną, cenami i dostępnością

Jednym z rekomendowanych działań jest uruchomienie własnej platformy e-commerce lub nowoczesnej strony internetowej pełniącej funkcję platformy sprzedażowej. Platforma taka powinna zapewniać klientowi szybki dostęp do pełnej i aktualnej oferty przedsiębiorstwa. Platforma powinna pełnić funkcję nie tylko sprzedażową, ale również informacyjną i wizerunkową.

6.2. Obecność na krajowych i międzynarodowych platformach B2B

Nowoczesny model sprzedaży powinien zakładać aktywną obecność przedsiębiorstwa na krajowych i międzynarodowych platformach B2B. Platformy te umożliwiają pozyskiwanie nowych klientów, budowanie relacji z partnerami biznesowymi, wejście na nowe rynki geograficzne.

W praktyce mogą to być np. branżowe portale zakupowe, platformy przetargowe, platformy dla generalnych wykonawców, międzynarodowe marketplace'y B2B.

Dla przedsiębiorstw planujących rozwój poza rynkiem lokalnym jest to jeden z najbardziej efektywnych kanałów wejścia na nowe rynki.

6.3. Dostosowanie komunikacji do młodszych pokoleń decydentów biznesowych

Zmieniająca się struktura demograficzna rynku powoduje, że coraz większą rolę po stronie klientów i partnerów biznesowych odgrywa młodsze pokolenie decydentów. Osoby te oczekują szybkiego



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

dostępu do informacji, przejrzystej komunikacji, cyfrowych form kontaktu, sprawnego procesu zakupowego, transparentności oferty.

Dlatego przedsiębiorstwo powinno dostosować sposób komunikacji do tych oczekiwań.

W praktyce oznacza to nowoczesną stronę internetową, komunikację e-mailową i online, szybkie odpowiedzi na zapytania, wykorzystanie mediów branżowych i społecznościowych.

Jest to szczególnie ważne w procesie budowania marki oraz pozyskiwania nowych klientów spoza dotychczasowego otoczenia biznesowego.

7. Cyfryzacja relacji z klientami

W warunkach transformacji oraz rosnącej konkurencji cyfryzacja relacji z klientami staje się jednym z kluczowych elementów nowoczesnego modelu biznesowego.

Współczesny klient, zarówno w sektorze B2B, jak i B2C, oczekuje szybkiej, przejrzystej i profesjonalnej komunikacji, łatwego dostępu do informacji oraz sprawnej obsługi na każdym etapie współpracy.

Dlatego przedsiębiorstwo powinno traktować cyfryzację relacji z klientami nie jako działanie dodatkowe, lecz jako strategiczny element budowania przewagi konkurencyjnej, wzrostu sprzedaży oraz długoterminowej lojalności klientów.

Szczególne znaczenie ma tu wdrożenie odpowiednich systemów informatycznych, które pozwalają na uporządkowane zarządzanie informacją o klientach oraz wsparcie procesów handlowych i usługowych.

Kluczowym elementem modelu biznesowego jest implementacja systemów CRM dla:

- profesjonalnego zarządzania relacjami z klientami,
- analizy historii zamówień i preferencji,
- optymalizacji procesów sprzedażowych.

Dane stają się strategicznym zasobem przedsiębiorstwa

Współczesne przedsiębiorstwo powinno traktować dane jako jeden z najważniejszych zasobów strategicznych. Dotyczy to w szczególności danych dotyczących klientów, sprzedaży, preferencji rynkowych oraz historii współpracy.

Dlatego firmy powinny je świadomie gromadzić, analizować, aktualizować i wykorzystywać do podejmowania decyzji.

Dane stają się tym samym podstawą zarządzania strategicznego oraz rozwoju nowego modelu biznesowego



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

8. Reakcja na presję konkurencyjną

W warunkach transformacji oraz rosnącej dynamiki zmian gospodarczych przedsiębiorstwa funkcjonują w otoczeniu coraz silniejszej presji konkurencyjnej. Dotyczy to zarówno konkurencji cenowej, jak i rywalizacji w zakresie jakości usług, dostępności produktów, szybkości realizacji oraz poziomu obsługi klienta.

W takich warunkach kluczowym elementem skutecznego modelu biznesowego jest zdolność przedsiębiorstwa do szybkiego reagowania na działania konkurencji oraz aktywnego budowania własnej przewagi rynkowej.

Presja konkurencyjna nie powinna być traktowana wyłącznie jako zagrożenie, lecz również jako impuls do wzmacniania jakości, efektywności operacyjnej oraz innowacyjności przedsiębiorstwa.

W warunkach silnej konkurencji firmy muszą:

- o działać szybciej niż rynek, co w praktyce oznacza umiejętność szybszego identyfikowania zmian w otoczeniu, szybszego podejmowania decyzji oraz szybszego wdrażania nowych rozwiązań niż konkurenci.
- o inwestować w jakość produktów, usług oraz procesów operacyjnych, technologię (zwiększającą m.in. efektywność, szybkość działania oraz jakość obsługi klienta) i dostępność produktów, usług oraz zasobów,
- o budować przewagę, którą trudno skopiować (np. obsługa, know-how, relacje).

Nowoczesne modele biznesowe powinny jasno wskazywać, że konkurowanie wyłącznie ceną jest strategią wysokiego ryzyka. Długotrwała konkurencja cenowa prowadzi do erozji marży i ogranicza możliwości rozwoju.

Dlatego cena powinna być tylko jednym z elementów oferty, a nie głównym narzędziem budowania przewagi. Innymi elementami oferty, obok ceny, mogą być: jakość, terminowość, kompleksowość usługi, profesjonalną obsługę czy innowacyjność. Oznacza to koncentrację na tych elementach, które zwiększają wartość dla klienta i pozwalają uzasadnić wyższą cenę usługi lub produktu. Ponadto takie podejście zwiększa odporność firmy na presję konkurencyjną oraz poprawia długoterminową rentowność.



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

III. Kluczowe warunki skutecznego wdrażania nowych modeli biznesowych w okresie transformacji

Należy wyraźnie podkreślić, że firmy wdrażające efektywne nowe modele biznesowe w okresie transformacji powinny działać w sposób kompleksowy, łącząc stabilność bieżącej działalności operacyjnej z odważnymi decyzjami rozwojowymi i strategicznymi.

Skuteczna transformacja przedsiębiorstwa wymaga zintegrowanego podejścia obejmującego jednocześnie aspekty operacyjne, organizacyjne, technologiczne, kompetencyjne oraz strategiczne.

Kluczowe znaczenie mają w szczególności:

- utrzymanie wysokie jakości produktów i usług,
- koncentracja na potrzebach klienta,
- rozwój kompetencji zespołu,
- cyfryzacja procesów,
- wzmacnianie odporności operacyjnej,
- wdrażanie zasad zrównoważonego rozwoju.

Transformacja przeprowadzona w sposób przemyślany, etapowy i oparty na mierzalnych celach zwiększa odporność organizacji na zmiany rynkowe, ogranicza ryzyko operacyjne i tworzy solidne podstawy dla długoterminowego wzrostu.

W związku z powyższym rekomenduje się uwzględnienie poniższych dodatkowych wskazówek wzmacniających proces wdrażania modeli biznesowych

1. Zachowanie równowagi między operacyjnością a rozwojem

Jednym z kluczowych warunków skutecznego wdrażania nowego modelu biznesowego w okresie transformacji jest zachowanie właściwej równowagi pomiędzy bieżącą działalnością operacyjną przedsiębiorstwa a działaniami rozwojowymi i strategicznymi.

Transformacja nie może odbywać się kosztem bieżącej działalności firmy, ponieważ to właśnie ciągłość operacyjna stanowi fundament wszelkich zmian organizacyjnych, technologicznych i rynkowych.

W praktyce oznacza to, że przedsiębiorstwo powinno prowadzić proces transformacji w sposób etapowy i kontrolowany, tak aby nie doprowadzić do pogorszenia jakości usług, utraty klientów, opóźnień w realizacji zamówień czy spadku efektywności operacyjnej.

Utrzymanie stabilności bieżących procesów biznesowych jest warunkiem koniecznym dla budowania zaufania klientów oraz zachowania płynności finansowej w okresie zmian.

Zatem dla zapewnienia skuteczności procesu transformacji należy wyraźnie rozdzielić trzy podstawowe obszary działań:

- działania bieżące, obejmują wszystkie procesy związane z codziennym funkcjonowaniem przedsiębiorstwa (m.in. zapewnienie jakości produktów i usług, obsługa klientów, zarządzanie bieżącą sprzedażą).



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

Ten obszar powinien posiadać jasno określonych właścicieli procesów oraz wskaźniki jakości i terminowości.

- o działania rozwojowe, ukierunkowane na wzmacnianie zdolności operacyjnej i organizacyjnej przedsiębiorstwa (inwestycje, cyfryzacja, automatyzacja procesów, rozwój kompetencji pracowników,).

Działania te powinny być planowane w sposób umożliwiający ich realizację bez nadmiernego obciążania bieżącej działalności.

- o działania strategiczne, dotyczące długofalowego kierunku rozwoju przedsiębiorstwa (m.in. wejście na nowe rynki, dywersyfikacja działalności, rozwój nowych produktów i usług, budowa nowych kanałów sprzedaży, partnerstwa strategiczne).

Ten obszar wymaga zaangażowania kadry zarządzającej oraz regularnego przeglądu strategicznego

Każdy etap transformacji powinien mieć realne cele, harmonogram i mierniki efektywności (KPI).

2. Jakość jako element przewagi konkurencyjnej

W okresie transformacji rynkowej oraz wdrażania nowego modelu biznesowego jakość staje się jednym z najważniejszych filarów przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa. W warunkach niepewności, zmian organizacyjnych oraz rosnącej presji konkurencyjnej klienci szczególnie cenią stabilność, przewidywalność i niezawodność współpracy.

To właśnie w okresie zmian przedsiębiorstwo jest szczególnie uważnie oceniane przez klientów, partnerów biznesowych oraz dostawców. Każde pogorszenie jakości usług, terminowości czy komunikacji może prowadzić do utraty zaufania rynku, osłabienia relacji biznesowych oraz ograniczenia możliwości dalszego wzrostu.

Dlatego jakość nie powinna być traktowana jako obszar, na którym można poszukiwać krótkoterminowych oszczędności, lecz jako strategiczny element budowania pozycji rynkowej firmy.

Kluczowe obszary jakości:

- o współpraca z wiarygodnymi, sprawdzonymi dostawcami – w warunkach transformacji szczególnie ważne jest ograniczenie ryzyka zakłóceń w dostawach oraz zapewnienie ciągłości realizacji zamówień.
- o utrzymanie i rozwój certyfikacji jakościowej i branżowej, które pełnią podwójną funkcję: porządkują procesy wewnętrzne przedsiębiorstwa oraz wzmacniają wiarygodność firmy wobec rynku.
- o spójność standardów jakości w całej organizacji, co oznacza, że klient powinien otrzymywać ten sam poziom jakości niezależnie od oddziału, zespołu, kanału sprzedaży, etapu współpracy.

Jakość powinna być traktowana nie jako koszt, lecz jako inwestycja w zaufanie rynku oraz długoterminową wartość przedsiębiorstwa. Nakłady ponoszone na jakość obejmujące: lepsze



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

materiały, szkolenia, certyfikacje, systemy kontroli należy traktować jako inwestycję w lojalność klientów, stabilność przychodów, reputację firmy czy możliwość uzyskania wyższych marż.

3. Klient w centrum transformacji

Jednym z najważniejszych warunków skutecznego wdrażania nowego modelu biznesowego w okresie transformacji jest utrzymanie klienta w centrum wszystkich działań rozwojowych i organizacyjnych.

Każda zmiana w modelu biznesowym – niezależnie od tego, czy dotyczy oferty, kanałów sprzedaży, procesów operacyjnych, logistyki czy cyfryzacji – powinna odpowiadać na realne, aktualne oraz przyszłe potrzeby klientów.

Transformacja nie może być prowadzona wyłącznie z perspektywy wewnętrznej organizacji. Jej skuteczność zależy od tego, w jakim stopniu klient odczuje wzrost wartości współpracy, poprawę jakości usług oraz większą dostępność rozwiązań odpowiadających jego potrzebom.

W praktyce oznacza to konieczność systematycznego analizowania oczekiwań klientów oraz uwzględniania ich w procesie projektowania zmian.

W okresie transformacji w szczególności firmy powinny:

- rozwijać doradztwo i wsparcie techniczne - klienci coraz częściej oczekują od dostawców nie tylko samego produktu lub usługi, ale również eksperckiego wsparcia na etapie wyboru rozwiązania. Klienci oczekują partnera, który pomoże im dobrać rozwiązanie najlepiej dopasowane do jego potrzeb operacyjnych, technicznych i budżetowych.
- inwestować w obsługę posprzedażową, który obecnie jest jednym z najczęściej niedocenianych obszarów budowania relacji z klientami. Firmy powinny traktować ją jako integralną część modelu biznesowego. Obsługa posprzedażowa powinna obejmować m.in. serwis i utrzymanie, szybkie reagowanie na zgłoszenia, rozwiązywanie problemów, wsparcie gwarancyjne czy monitorowanie satysfakcji klienta.
- edukować klientów w zakresie nowych produktów, technologii i rozwiązań, co powinno zwiększać akceptację nowych rozwiązań oraz ograniczać ryzyko oporu wobec zmian (materiały informacyjne, prezentacje techniczne, szkolenia, warsztaty, instrukcje wdrożeniowe, webinary itp.).

Transformacja to moment, w którym z jednej strony relacje z klientami może prowadzić do osłabienia współpracy, jeśli zmiany są wdrażane chaotycznie lub kosztem jakości. Z drugiej strony jest to wyjątkowa okazja do wzmocnienia relacji poprzez pokazanie klientom, że firma rozwija się z myślą o ich potrzebach. Dlatego przedsiębiorstwo powinno prowadzić transformację w sposób transparentny.



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

4. Logistyka i infrastruktura jako czynnik skalowania

Wraz ze wzrostem skali działalności przedsiębiorstwa rośnie znaczenie logistyki oraz odpowiednio zaprojektowanej infrastruktury operacyjnej. W warunkach transformacji i wdrażania nowego modelu biznesowego to właśnie te obszary bardzo często decydują o zdolności firmy do skutecznego skalowania działalności, obsługi większego wolumenu zamówień oraz utrzymania wysokiego poziomu jakości usług.

Logistyka i infrastruktura powinny być traktowane nie wyłącznie jako zaplecze wspierające bieżącą działalność, ale jako strategiczny element modelu biznesowego, mający bezpośredni wpływ na konkurencyjność cenową, terminowość realizacji oraz satysfakcję klientów.

W praktyce sprawność operacyjna przedsiębiorstwa w dużej mierze zależy od tego, czy infrastruktura oraz procesy logistyczne są przygotowane na planowany wzrost skali działalności.

Wraz ze wzrostem skali działalności, w tym liczby klientów, zamówień oraz nowych kanałów sprzedaży rośnie znaczenie:

- dostępności produktów, materiałów oraz zasobów niezbędnych do realizacji usług – klient oczekuje dziś nie tylko wysokiej jakości, ale również szybkiej dostępności. Dotyczy to zarówno produktów fizycznych, jak i materiałów potrzebnych do realizacji usług czy kontraktów.
- szybkości realizacji zamówień, która jest jednym z najważniejszych czynników konkurencyjności przedsiębiorstwa. W praktyce czas realizacji coraz częściej staje się czynnikiem decydującym o wyborze dostawcy.
- elastyczności logistycznej, która oznacza zdolność przedsiębiorstwa do szybkiego dostosowania procesów logistycznych do zmieniających się potrzeb rynku i klientów.

W celu zapewnienia zdolności do skalowania działalności rekomenduje się inwestowanie w szczególności w:

- nowoczesną infrastrukturę magazynową,
- automatyzację procesów logistycznych, w tym składowania i kompletacji,
- strategiczną lokalizację infrastruktury – dobrze zaprojektowana lokalizacja infrastruktury może znacząco poprawić konkurencyjność czasową i kosztową przedsiębiorstwa.

Sprawną logistyką często decyduje o konkurencyjności cenowej i czasowej przedsiębiorstwa. W efekcie przedsiębiorstwo może oferować klientom bardziej konkurencyjne warunki cenowe przy zachowaniu odpowiedniej marży.



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

5. Cyfryzacja jako narzędzie, nie cel sam w sobie

W procesie transformacji przedsiębiorstwa cyfryzacja powinna być traktowana jako narzędzie wspierające realizację celów biznesowych, a nie jako cel sam w sobie. Wdrażanie rozwiązań cyfrowych powinno wynikać z realnych potrzeb organizacji, klientów oraz modelu biznesowego, a nie jedynie z potrzeby „bycia nowoczesnym”.

Skuteczna transformacja cyfrowa polega na takim doborze narzędzi, systemów i procesów, które bezpośrednio zwiększają efektywność działania przedsiębiorstwa, poprawiają jakość obsługi klienta oraz wspierają podejmowanie trafnych decyzji zarządczych.

Dlatego każda inwestycja w cyfryzację powinna być poprzedzona analizą potrzeb operacyjnych, organizacyjnych i strategicznych firmy.

Transformacja cyfrowa powinna:

- wspierać procesy sprzedażowe,
- usprawniać relacje z klientami,
- dostarczać danych do zarządzania przedsiębiorstwem i podejmowania decyzji.

W ramach wdrażania nowego modelu biznesowego szczególne znaczenie mają następujące obszary cyfryzacji

- systemy CRM,
- sprzedaż online i kanały cyfrowe,
- integracja systemów wykorzystywanych w przedsiębiorstwie (sprzedaż, magazyn, logistyka, finanse, obsługa klienta).

Cyfryzację należy wdrażać stopniowo, z uwzględnieniem możliwości organizacyjnych i kompetencji zespołu.

Zbyt szybkie wdrożenie złożonych systemów bez odpowiedniego przygotowania pracowników może prowadzić do oporu organizacyjnego, błędów operacyjnych, spadku efektywności, niewykorzystania potencjału systemów.

Dlatego rekomenduje się podejście etapowe obejmujące diagnozę potrzeb, wybór priorytetowych obszarów, wdrożenie, szkolenia, stopniowe rozszerzanie zakresu. Takie podejście zwiększa skuteczność transformacji cyfrowej oraz akceptację zmian przez pracowników.

6. Ludzie jako kluczowy zasób transformacji

Jednym z najważniejszych warunków skutecznego wdrażania nowego modelu biznesowego są ludzie — ich kompetencje, zaangażowanie, gotowość do zmiany oraz zdolność do adaptacji. Nawet najlepiej zaprojektowany model biznesowy, nowoczesna infrastruktura czy zaawansowane systemy cyfrowe nie przyniosą oczekiwanych efektów bez odpowiednio przygotowanego i zmotywowanego zespołu.



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

W praktyce to właśnie pracownicy są głównym nośnikiem zmiany organizacyjnej. Od ich wiedzy, umiejętności oraz poziomu akceptacji zależy tempo i skuteczność wdrażania nowych procesów, technologii oraz sposobów pracy.

Dlatego przedsiębiorstwo powinno traktować kapitał ludzki jako strategiczny zasób transformacji.

Zmiana modelu biznesowego wymaga:

- nowych kompetencji,
- większej elastyczności organizacyjnej i operacyjnej zespołu,
- zaangażowania pracowników.

Dlatego firmy powinny:

- traktować rozwój kompetencji jako jeden z priorytetowych obszarów inwestycyjnych, poprzez inwestowanie w szkolenia i rozwój kompetencji menadżerskich, mentoring i coaching
- jasno i regularnie komunikować pracownikom cele transformacji, jakie korzyści przyniesie firmie i pracownikom, jakie będą kolejne etapy zmian.
- wzmacniać kulturę uczenia się i adaptacji.

Brak akceptacji zespołu jest jedną z głównych przyczyn niepowodzeń transformacji. Może on prowadzić do oporu organizacyjnego, spadku motywacji, wzrostu rotacji pracowników, obniżenia jakości, spadku efektywności wdrożenia. Dlatego obszar zarządzania zmianą powinien być traktowany jako jeden z kluczowych elementów wdrażania modelu biznesowego.

7. Myślenie strategiczne i długoterminowe

Jednym z kluczowych warunków skutecznego wdrażania nowego modelu biznesowego w okresie transformacji jest przyjęcie perspektywy strategicznej i długoterminowej. Transformacja nie powinna być traktowana jako jednorazowy projekt, ograniczony do wdrożenia pojedynczego rozwiązania organizacyjnego lub technologicznego, lecz jako ciągły proces dostosowywania przedsiębiorstwa do zmieniających się warunków rynkowych, technologicznych i regulacyjnych.

W praktyce oznacza to konieczność odejścia od podejścia reaktywnego na rzecz planowania rozwoju firmy w horyzoncie średnio- i długoterminowym, z uwzględnieniem różnych scenariuszy rynkowych oraz potencjalnych ryzyk.

Skuteczna transformacja wymaga, aby decyzje podejmowane dziś wzmacniały pozycję firmy nie tylko w perspektywie bieżącego roku, ale również kolejnych 3–5 lat.

Do najważniejszych elementów myślenia strategicznego długofalowego należy:

- dywersyfikowanie oferty i źródła przychodów – przedsiębiorstwo nie powinno opierać swojej stabilności wyłącznie na jednym produkcie, jednej usłudze, jednym segmencie



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

klientów lub pojedynczym źródle przychodów. Dywersyfikacja zwiększa odporność przedsiębiorstwa na wahania popytu, zmiany branżowe oraz utratę pojedynczych kontraktów.

- analiza możliwości ekspansji geograficznej, która może stanowić istotny czynnik wzrostu oraz dywersyfikacji ryzyka
- stabilność dostaw poprzez długoterminowe relacje z partnerami biznesowymi, dostawcami i podwykonawcami.

Decyzje strategiczne powinny uwzględniać zmienność rynku i ryzyka branżowe. Oznacza to konieczność bieżącego monitorowania takich obszarów jak zmiany popytu, zmiany cen surowców, zmiany technologiczne, zmiany regulacyjne, działania konkurencji, a także prowadzenie regularnej analizy ryzyk oraz opracowanie scenariuszy reagowania.

8. Zrównoważony rozwój jako standard, nie trend

W warunkach transformacji gospodarczej związanej z dążeniem do neutralności klimatycznej zrównoważony rozwój nie powinien być traktowany jako chwilowy trend, działanie wizerunkowe czy wyłącznie odpowiedź na wymogi formalne. Powinien stanowić stały i integralny element modelu biznesowego przedsiębiorstwa, wpływający zarówno na jego konkurencyjność, jak i długoterminową stabilność.

Rosnące oczekiwania klientów, partnerów biznesowych, instytucji finansowych oraz regulatorów sprawiają, że działania prośrodowiskowe stają się jednym z kluczowych kryteriów oceny przedsiębiorstwa.

W praktyce oznacza to, że firmy, które skutecznie integrują zasady zrównoważonego rozwoju z codzienną działalnością, zyskują większą wiarygodność rynkową, lepszy dostęp do finansowania oraz większe możliwości rozwoju na nowych rynkach.

W ostatnich latach obserwuje się rosnące wymagania klientów i regulatorów dotyczących aspektów środowiskowych i społecznych, które sprawiają, że:

- działania proekologiczne stają się elementem budowania przewagi konkurencyjnej,
- certyfikacje środowiskowe oraz standardy jakości związane ze zrównoważonym rozwojem zwiększają wiarygodność firmy.

Firmy powinny integrować zasady ESG z modelem biznesowym, a nie traktować ich jako odrębny obszar działalności. Oznacza to uwzględnianie aspektów środowiskowych, społecznych i zarządczych na każdym etapie funkcjonowania przedsiębiorstwa. Szczególne znaczenie mają obszary takie jak:

- efektywność energetyczna,
- redukcja emisji,
- gospodarka obiegu zamkniętego.



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

Zrównoważony rozwój wspiera długoterminową stabilność przedsiębiorstwa i dostęp do nowych rynków. Firmy wdrażające zasady ESG zwiększają swoje szanse na udział w przetargach, współpracę z dużymi partnerami biznesowymi, dostęp do finansowania zewnętrznego czy wejście na nowe rynki. Ponadto coraz częściej wymagania środowiskowe stanowią warunek współpracy. Dlatego obszar ten powinien być traktowany jako element strategiczny, a nie wyłącznie operacyjny.

9. Automatyzacja i optymalizacja procesów

W okresie transformacji przedsiębiorstwa jednym z kluczowych kierunków zwiększania konkurencyjności, odporności organizacyjnej oraz zdolności do wzrostu jest automatyzacja i optymalizacja procesów. Wdrażanie nowego modelu biznesowego powinno obejmować nie tylko zmiany strategiczne i organizacyjne, ale również systematyczne usprawnianie procesów operacyjnych, administracyjnych, logistycznych i sprzedażowych.

Celem tych działań jest zwiększenie efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa, ograniczenie kosztów oraz stworzenie warunków do skalowania działalności bez proporcjonalnego wzrostu zasobów.

Automatyzacja nie powinna być traktowana jako jednorazowa inwestycja technologiczna, lecz jako element długofalowego doskonalenia modelu operacyjnego firmy.

Pierwszym etapem powinno być zidentyfikowanie procesów, które są najbardziej zasadne do optymalizacji lub automatyzacji. W okresie transformacji warto identyfikować i analizować procesy:

- powtarzalne, wykonywane regularnie według podobnego schematu,
- kosztowne, angażujące nadmierne zasoby czasu, ludzi lub materiałów,
- podatne na błędy, szczególnie tam, gdzie występuje ręczne wprowadzanie danych lub wieloetapowy obieg informacji.

Do głównych efektów automatyzacji zaliczyć można:

- wzrost efektywności,
- obniżenie kosztów operacyjnych
- lepsze skalowanie działalności.

Kluczowe znaczenie ma podejście etapowe i analiza zwrotu z inwestycji (ROI).



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

IV. Indywidualne Plany Rozwoju Kompetencji Pracowników

Rekomendowany model wsparcia obejmuje realizację indywidualnego procesu doradczego, którego efektem jest opracowanie Indywidualnego Planu Rozwoju Kompetencji Pracownika.

1. Forma wsparcia

Wsparcie powinno być realizowane w formule indywidualnych spotkań doradczych z pracownikami. Rekomenduje się zapewnienie minimalnego poziomu intensywności wsparcia umożliwiającego przeprowadzenie rzetelnej diagnozy oraz opracowanie planu rozwojowego (np. w wymiarze kilku godzin na uczestnika).

2. Zakres procesu diagnostycznego

Proces diagnostyczny Indywidualnego Planu Rozwoju Kompetencji Pracownika powinien obejmować co najmniej następujące etapy:

2.1. Analiza stanowiska pracy

- identyfikacja zadań i odpowiedzialności – etap ten powinien polegać na określeniu, jakie czynności wykonuje pracownik oraz za jakie obszary odpowiada. Obejmować to powinno opis głównych obowiązków, zakres decyzyjności, odpowiedzialność za wyniki i jakość pracy, a także relacje z innymi stanowiskami i rolę w realizacji celów organizacji.
- określenie roli stanowiska w strukturze organizacyjnej - etap ten powinien polegać na ustaleniu, jakie miejsce zajmuje dane stanowisko w firmie oraz jakie pełni funkcje. Obejmuje to wskazanie podległości służbowej (komu pracownik raportuje), zakres współpracy z innymi działami oraz wpływ stanowiska na realizację celów zespołu i całej firmy.
- odniesienie do planowanych zmian w przedsiębiorstwie - etap ten powinien polegać na uwzględnieniu przyszłych kierunków rozwoju firmy (np. restrukturyzacji, wdrażania nowych technologii, zmiany strategii, modelu), które mogą wpłynąć na zakres obowiązków i wymagane kompetencje na danym stanowisku. Dzięki temu możliwe jest dopasowanie planu rozwoju pracownika do nadchodzących potrzeb organizacji.

2.2. Identyfikacja kompetencji kluczowych

- określenie kompetencji niezbędnych do funkcjonowania w docelowym modelu biznesowym – powinno polegać na zdefiniowaniu, jakie umiejętności, wiedza i postawy będą potrzebne pracownikowi, aby skutecznie działać w przyszłym sposobie funkcjonowania firmy. Uwzględnia to zarówno kompetencje techniczne, jak i miękkie, dostosowane do planowanych zmian, celów strategicznych oraz nowych wymagań organizacyjnych.
- uwzględnienie kompetencji technicznych, cyfrowych oraz związanych z transformacją klimatyczną – powinno polegać na określeniu, jakie konkretne umiejętności z tych obszarów są potrzebne na danym stanowisku. Obejmuje to m.in. wiedzę specjalistyczną i obsługę narzędzi (kompetencje techniczne), sprawne korzystanie z technologii i systemów informatycznych (kompetencje cyfrowe) oraz świadomość i działania wspierające zrównoważony rozwój, np.



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

efektywne wykorzystanie zasobów czy ograniczanie wpływu na środowisko (kompetencje związane z transformacją klimatyczną).

2.3. Ocena aktualnego poziomu kompetencji

- przeprowadzenie oceny kompetencji pracownika przy wykorzystaniu adekwatnych narzędzi diagnostycznych – powinno polegać na sprawdzeniu poziomu jego wiedzy, umiejętności i postaw za pomocą odpowiednio dobranych metod. Mogą to być np. testy kompetencyjne, rozmowy ocenające, analiza wyników pracy czy obserwacja w działaniu. Celem jest rzetelne określenie mocnych stron oraz obszarów wymagających rozwoju.
- możliwe wykorzystanie samooceny oraz oceny eksperckiej – polegać powinno na połączeniu perspektywy pracownika z opinią przełożonego lub specjalisty. Samoocena pozwala pracownikowi określić własne mocne strony i obszary do rozwoju, natomiast ocena ekspercka zapewnia obiektywne spojrzenie oparte na doświadczeniu i znajomości wymagań stanowiska. Takie zestawienie zwiększa trafność diagnozy kompetencji.

2.4. Diagnoza luk kompetencyjnych

- identyfikacja różnic pomiędzy stanem obecnym a pożądanym – polegać powinna na porównaniu aktualnego poziomu kompetencji pracownika z wymaganiami wynikającymi z docelowego modelu biznesowego lub stanowiska. Dzięki temu można określić tzw. lukę kompetencyjną, czyli obszary wymagające rozwoju oraz te, które już spełniają oczekiwania.
- określenie priorytetowych obszarów rozwoju – polegać powinno na wybraniu tych kompetencji, które są najważniejsze do rozwinięcia w pierwszej kolejności. Uwzględnia się przy tym znaczenie danej kompetencji dla realizacji celów organizacji, wielkość luki kompetencyjnej oraz wpływ na efektywność pracy. Dzięki temu działania rozwojowe są ukierunkowane i najbardziej efektywne.

2.5. Określenie potrzeb rozwojowych

- wskazanie kierunków rozwoju kompetencji – polegać ma na określeniu, w jaki sposób pracownik powinien rozwijać swoje umiejętności i wiedzę, aby uzupełnić zidentyfikowane braki i sprostać wymaganiom stanowiska. Obejmuje to wybór obszarów szkoleniowych, form rozwoju (np. szkolenia, coaching, praktyka zawodowa) oraz kierunków doskonalenia, które są zgodne z potrzebami organizacji i planem rozwoju pracownika.
- uwzględnienie zarówno potrzeb indywidualnych, jak i organizacyjnych – polegać ma na takim planowaniu rozwoju kompetencji pracownika, aby z jednej strony odpowiadał on jego osobistym aspiracjom, mocnym stronom i ścieżce kariery, a z drugiej wspierał cele, strategię i potrzeby firmy. Dzięki temu rozwój jest spójny – korzystny zarówno dla pracownika, jak i dla organizacji.

3. Dobór form wsparcia

Rekomenduje się stosowanie zróżnicowanych form rozwoju kompetencji, w tym:

- szkoleń i kursów,
- mentoringu i coachingu,



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

- doradztwa specjalistycznego,
- uczenia się poprzez praktykę,
- samokształcenia.

Dobór form wsparcia powinien wynikać bezpośrednio z diagnozy oraz być dostosowany do specyfiki kompetencji i warunków organizacyjnych.

4. Powiązanie z celami strategicznymi przedsiębiorstwa

Warunkiem skuteczności interwencji jest zapewnienie ścisłego powiązania pomiędzy:

- rozwojem kompetencji pracowników,
- a kierunkami rozwoju przedsiębiorstwa.

Oznacza to konieczność dopasowania działań szkoleniowych i rozwojowych do aktualnego modelu oraz przyszłych celów firmy. W praktyce oznacza to, że pracownicy rozwijają te umiejętności i wiedzę, które są potrzebne firmie w kontekście planowanych zmian, np. wdrażania nowych technologii, zmiany modelu biznesowego czy transformacji cyfrowej. Dzięki temu rozwój kompetencji bezpośrednio wspiera realizację celów przedsiębiorstwa i zwiększa jego konkurencyjność.

Każdy plan rozwojowy powinien zawierać odniesienie do:

- planowanych zmian organizacyjnych ponieważ mogą one wpływać na strukturę firmy, zakres obowiązków pracowników oraz wymagane kompetencje. Dzięki temu rozwój pracownika jest dostosowany do przyszłych ról i zadań w zmieniającym się środowisku pracy.
- wdrażanych technologii ponieważ cyfryzacja i automatyzacja procesów wymagają nowych umiejętności, np. obsługi systemów informatycznych, narzędzi analitycznych czy pracy z nowoczesnymi rozwiązaniami technicznymi. Uwzględnienie tego aspektu pozwala pracownikom skutecznie funkcjonować w coraz bardziej zdigitalizowanym środowisku.
- kierunków transformacji związanych z neutralnością klimatyczną, włączenie tego obszaru do planu rozwojowego pozwala budować świadomość ekologiczną pracowników i przygotowuje organizację do spełniania wymogów zrównoważonego rozwoju.

5. Rola doradcy

Doradca realizujący wsparcie powinien posiadać kompetencje umożliwiające:

- prowadzenie diagnozy kompetencji, czyli umiejętność oceny wiedzy, umiejętności i postaw pracowników przy użyciu odpowiednich narzędzi. Pozwala to trafnie identyfikować luki kompetencyjne i określać obszary wymagające rozwoju.
- analizę procesów biznesowych co oznacza rozumienie, jak funkcjonują kluczowe procesy w firmie, jak są ze sobą powiązane oraz gdzie mogą występować obszary do usprawnień. Dzięki temu doradca może lepiej dopasować działania rozwojowe do realnych potrzeb przedsiębiorstwa i jego modelu biznesowego.
- rozumienie uwarunkowań transformacji klimatycznej, czyli znajomość trendów i wymagań związanych z ochroną środowiska, efektywnością energetyczną oraz zrównoważonym



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

rozwojem. Pozwala to uwzględniać w planach rozwojowych kompetencje wspierające zieloną transformację i dostosowanie organizacji do rosnących wymogów środowiskowych.

Rola doradcy powinna obejmować w szczególności:

- o wsparcie pracownika w identyfikacji potrzeb rozwojowych - czyli pomoc w rozpoznaniu jego aktualnych kompetencji, mocnych stron oraz obszarów wymagających poprawy. Doradca wykorzystuje w tym celu różne narzędzia diagnostyczne i rozmowę, aby wspólnie z pracownikiem określić kierunki dalszego rozwoju.
- o zapewnienie spójności pomiędzy poziomem indywidualnym i organizacyjnym - co oznacza dopasowanie celów rozwojowych pracownika do potrzeb i strategii firmy. Dzięki temu rozwój pracownika jednocześnie wspiera realizację celów przedsiębiorstwa i odpowiada na jego rzeczywiste wymagania.
- o formułowanie rekomendacji możliwych do wdrożenia - czyli proponowanie konkretnych i realistycznych działań rozwojowych, takich jak szkolenia, mentoring, udział w projektach czy zmiana zakresu obowiązków. Rekomendacje te powinny być dostosowane zarówno do możliwości pracownika, jak i do warunków organizacyjnych.

6. Oczekiwane rezultaty wdrożenia modelu

Zastosowanie modelu powinno przyczyniać się do:

- o zwiększenia zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw, czyli ich lepszego reagowania na zmiany rynkowe, technologiczne i regulacyjne. Dzięki temu organizacje mogą szybciej dostosowywać się do nowych warunków działania i utrzymywać konkurencyjność.
- o skuteczniejszego wdrażania nowych modeli biznesowych, co oznacza sprawniejsze przechodzenie firm na nowe sposoby funkcjonowania, np. w obszarze cyfryzacji, automatyzacji czy zrównoważonego rozwoju. Odpowiednio rozwinięte kompetencje pracowników wspierają realizację tych zmian.
- o ograniczenia niedopasowania kompetencyjnego, czyli zmniejszenia różnicy między umiejętnościami pracowników, a rzeczywistymi wymaganiami stanowisk pracy. Pozwala to lepiej wykorzystać potencjał kadry i zwiększyć efektywność pracy.
- o wzrostu poziomu zatrudnialności pracowników, ponieważ rozwój kompetencji zwiększa ich wartość na rynku pracy i ułatwia dostosowanie się do zmieniających się wymagań pracodawców.
- o wsparcia sprawiedliwej transformacji regionów, czyli procesu zmian gospodarczych uwzględniających potrzeby pracowników i lokalnych społeczności, szczególnie w kontekście przechodzenia na gospodarkę niskoemisyjną i zmieniające się sektory gospodarki.



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

V. **Możliwe źródła finansowania realizacji założeń IPRKP**

1. **Projekty dla osób dorosłych nieprowadzących żadnej działalności gospodarczej, w tym także zawieszonych**

1.1. **Projekt „Transformacja w kształceniu osób dorosłych z Wielkopolski Wschodniej” Działanie 10.01 Rynek pracy, kształcenie i aktywne społeczeństwo wspierające transformację gospodarki, Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027.**

Grupa docelowa: Projekt skierowany jest do osób dorosłych nieprowadzących działalności gospodarczej z Wielkopolski Wschodniej (powiaty słupecki, kolski, turecki, koniński i M. Konin), które uczą się, pracują/pracowały lub zamieszkują one na obszarze Wielkopolski Wschodniej w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego, natomiast w przypadku osób bezdomnych, przebywają one na tym obszarze i z własnej inicjatywy chcą uzyskać kwalifikacje w kierunkach zgodnych z Inteligentnymi Specjalizacjami czy potrzebami zeroemisyjnej, zasobooszczędnej i cyfrowej gospodarki.

Przedmiot projektu: wspieranie w/w grupy docelowej poprzez usługi rozwojowe realizowane przez Podmiotowy System Finansowania za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych (BUR).

Oferowane jest dofinansowanie dla jednego uczestnika do kwoty 10 000 zł do 88 % wartości wybranej usługi rozwojowej.

Szczegółowe informacje znajdują się na witrynie: <https://uslugirozwojowe.arrkonin.org.pl/10-01-dla-osob-doroslych/>.

1.2. **Projekt „Wsparcie w kształceniu osób dorosłych z podregionu konińskiego” Działanie 6.09 Wspieranie uczenia się przez całe życie, Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027.**

Przedmiot projektu: realizacja wsparcia, obejmującego usługi rozwojowe w systemie PSF dla osób dorosłych, które z własnej inicjatywy chcą podnieść umiejętności/kompetencje lub nabyć kwalifikacje, realizowane za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych (BUR).

Oferowane jest dofinansowanie dla jednego uczestnika do kwoty 5 000 zł do 90 % wartości wybranej usługi rozwojowej.

Grupa docelowa: osoby dorosłe nieprowadzące działalności gospodarczej z podregionu konińskiego (p. słupecki, kolski, turecki, gnieźnieński, wrzesiński, koniński i Miasto Konin), które uczą się, pracują/pracowały lub zamieszkują w podregionie konińskim.

Regulamin oraz szczegółowe informacje są dostępne na stronie: <https://uslugirozwojowe.arrkonin.org.pl/6-09-dla-osob-doroslych/>.



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

2. Projekty dla przedsiębiorców

2.1 Usługi rozwojowe – inwestycja w kapitał ludzki w podregionie konińskim” Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027, Działanie 6.4 Wsparcie pracowników i pracodawców.

Projekt przeznaczony jest dla:

- Przedsiębiorców (mikro, małych, średnich oraz dużych);
- Jednostek Samorządu Terytorialnego (JST);
- Organizacji Pozarządowych (NGO)

oraz ich pracowników z podregionu konińskiego, tj.: m. Konin, powiaty: koniński, kolski, turecki, słupecki, wrzesiński, gnieźnieński.

Przedmiot projektu: wspieranie pracowników i pracodawców z podregionu konińskiego poprzez usługi rozwojowe realizowane przez Podmiotowy System Finansowania za pośrednictwem BUR, obejmujące działania adaptacyjne dla pracowników, pracodawców, przedsiębiorców i przedsiębiorstw, w tym przedsiębiorstw społecznych, takie jak:

usługi rozwojowe m.in. w zakresie działalności przedsiębiorstw, poprawy jakości zarządzania, wykorzystania nowych technologii, w tym w powiązaniu z niską/zerową emisyjnością lub GOZ zarządzania różnorodnością i wiekiem, a także rozwoju przedsiębiorstw w obszarach regionalnych inteligentnych specjalizacji,

rozwój umiejętności/kompetencji/kwalifikacji osób pracujących w przedsiębiorstwach oraz u innych pracodawców, możliwość przekwalifikowania, w tym z wykorzystaniem usług szkoleniowych dostosowanych do potrzeb pracodawcy, a także możliwość zdobywania kwalifikacji rynkowych Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i potwierdzenia efektów uczenia się w drodze walidacji. Pracownicy korzystający z usług rozwojowych będą skierowani przez swojego pracodawcę.

Oferowane jest dofinansowanie dla jednego uczestnika do 4 000 zł do 70 % wartości wybranej usługi rozwojowej. Maksymalne dofinansowanie dla jednego podmiotu wynosi 40 tysięcy złotych.

Grupa docelowa: Projekt skierowany jest do grupy docelowej z podregionu konińskiego przechodzącej procesy adaptacyjne, modernizacyjne i restrukturyzacyjne, która obejmuje pracowników i/lub pracodawców (z uwzględnieniem właścicieli i kadry zarządzającej).

Szczegółowe informacje oraz link do Generatora Wniosków znajdują się na witrynie dedykowanej naborowi: <https://uslugirozwojowe.arrkonin.org.pl/6-04-dla-przedsiębiorcow-jst-ngo/>.

2.2 „Transformacja kapitału ludzkiego w Wielkopolsce Wschodniej” Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027, Działanie 10.1 Rynek pracy, kształcenie i aktywne społeczeństwo wspierające transformację gospodarki.



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

Wsparcie oferowane dla pracodawców, przedsiębiorców i pracowników skierowanych przez pracodawcę z Wielkopolski Wschodniej, tj.: m. Konin, powiaty: koniński, kolski, turecki, słupecki.

Przedmiot projektu: Usługi Rozwojowe, które prowadzą do podnoszenia i zmiany kompetencji, rozwoju umiejętności oraz dostosowania kwalifikacji do potrzeb gospodarki, w tym preferowane kwalifikacje zielone oraz usługi rozwojowe powiązane z działaniami ekologicznymi prośrodowiskowymi lub w zakresie efektywności energetycznej, których zakres wsparcia jest zgodny w szczególności z Inteligentnymi Specjalizacjami (krajowymi regionalnymi, podregionalnymi) oraz potrzebami zeroemisyjnej, zasobooszczędnej i cyfrowej gospodarki.

Oferowane jest dofinansowanie dla jednego uczestnika do 9 500 zł do 85 % wartości wybranej usługi rozwojowej. Maksymalne dofinansowanie dla jednego podmiotu wynosi 76 tysięcy złotych.

Szczegółowe informacje znajdują się na witrynie dedykowanej naborowi: <https://uslugirozwojowe.arrkonin.org.pl/10-01-dla-przedsiębiorcow/>.

Ścieżka udziału we wszystkich typach projektów:

1. Pierwszym krokiem jest wybór usługi z Bazy Usług Rozwojowych (BUR) <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/>.
2. Następnie należy wypełnić i wysłać Formularz Zgłoszeniowy za pomocą Generатора Wniosków.
3. Weryfikacja dokumentów, w tym wezwanie do uzupełnienia lub wyjaśnienia następuje w terminie do 14 lub 28 dni roboczych (w zależności od Projektu) od dnia złożenia kompletnych dokumentów zgłoszeniowych. Jeśli formularz przejdzie pozytywną weryfikację, Wnioskodawca zostanie zaproszony do podpisania umowy.
4. Wnioskodawca dokonuje rejestracji w Bazie Usług Rozwojowych i zapisuje się na wybraną usługę.
5. Wnioskodawca korzysta z wybranej usługi, którą należy opłacić z własnych środków.
6. Po zakończeniu usługi rozwojowej należy dokonać oceny.
7. W celu rozliczenia należy wypełnić Formularz Rozliczeniowy za pomocą Generатора Wniosków.
8. Po weryfikacji rozliczenia Operator dokonuje refundacji poniesionych kosztów usługi rozwojowej.

3. Pozostałe źródła finansowania.

- 3.1 Program „Droga do zatrudnienia po węglu” - finansowany jest ze środków Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji w ramach programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021–2027, z udziałem współfinansowania krajowego pochodzącego z budżetu państwa.

To duży projekt transformacyjny finansowany z funduszy UE, którego celem jest przekierowanie pracowników odchodzących z sektora węglowego do nowych form zatrudnienia poprzez kompleksowe wsparcie szkoleniowe, doradcze i finansowe.

Przedmiot projektu: Projekt dotyczy aktywizacji zawodowej oraz przekwalifikowania osób związanych z sektorem górnictwo-energetycznym (zwłaszcza w regionach objętych transformacją energetyczną).

Główne działania obejmują m.in.:



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

- szkolenia i podnoszenie kwalifikacji,
- doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy,
- subsydiowane zatrudnienie,
- wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej,
- doposażenie stanowisk pracy i inne instrumenty rynku pracy.

Celem jest **zwiększenie szans na zatrudnienie lub utrzymanie pracy poprzez indywidualne ścieżki wsparcia** dla uczestników.

Grupa docelowa: Projekt skierowany jest przede wszystkim do:

- pracowników i byłych pracowników sektora wydobywczo-energetycznego (np. Grupy ZE PAK),
- osób zagrożonych utratą pracy lub już zwolnionych,
- członków rodzin tych pracowników,
- osób powiązanych z branżą (np. firmy kooperujące).

Łącznie wsparciem ma zostać objętych ok. **2200 osób** z obszaru Wielkopolski Wschodniej.

Proponowane wsparcie:

- Dotacje na działalność gospodarczą: nawet do 120 tys. zł na osobę.
- Dodatkowo przewidziane są m.in.:
 - wsparcie pomostowe (finansowe po założeniu firmy),
 - refundacje kosztów wyposażenia stanowiska pracy,
 - dopłaty do zatrudnienia, relokacji i dojazdów.

Szczegółowe informacje znajdują się na witrynie dedykowanej projektowi: <https://pracapoweglu.pl/>

3.2 Krajowy Fundusz Szkoleniowy to wydzielona część Funduszu Pracy, z której finansuje się kształcenie ustawiczne osób pracujących – czyli np. kursy, szkolenia, studia podyplomowe czy egzaminy. To jedno z głównych narzędzi proponowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy.

Główny cel:

- utrzymanie zatrudnienia w przedsiębiorstwach
- dostosowanie kompetencji do rynku pracy
- rozwój firm i pracowników

Proponowany poziom dofinansowania:

- ✓ **do 90% kosztów** – firmy do 9 pracowników (mikro + JDG)
- ✓ **do 70% kosztów** – firmy powyżej 9 pracowników



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

VI. Załączniki.

1. Efektywny Model Biznesowy LIFE AFTER COAL – wzorzec
2. Indywidualny Plan Rozwoju Kompetencji Pracownika LIFE AFTER COAL – wzorzec
3. Karta potwierdzająca przeprowadzenie spotkania z właścicielem, pełnomocnikiem firmy
4. Karta indywidualnego doradztwa w zakresie budowy IPRKP z pracownikiem firmy



NARODOWY FUNDUSZ
OCHRONY ŚRODOWISKA
i GOSPODARKI WODNEJ

Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

Model biznesowy opracowany w oparciu o BMC dla

Dokument opracowany w ramach projektu 101069889 – LIFE21-IPC-PL-LIFE
AFTER COAL PL – Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej
Wielkopolska Wschodnia 2040

CONSULTING, COACHING, BUSINESS JANETTA SAŁEK



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

Spis treści

WPROWADZENIE	3
1. OPIS BIEŻĄCEJ SYTUACJI PRZEDSIĘBIORSTWA W NAJWAŻNIEJSZYCH OBSZARACH FUNKCJONOWANIA - DANE WEJŚCIOWE Z AUDYTU OPERACYJNEGO	
1.1 Charakterystyka profilu działalności firmy	4
1.1.1 Dane historyczne firmy	4
1.1.2 Misja, wizja, cele strategiczne	4
1.1.3 Kierunki rozwoju firmy	6
1.1.4 Struktura organizacyjna	8
1.1.5 Identyfikacja procesów	9
1.1.6 Osiągnięcia	11
1.1.7 Analiza SWOT	12
1.2 Charakterystyka produktów / usług	16
1.3 Segmentacja rynku	17
1.4 Główni konkurenci	18
1.5 Kanały dystrybucji	21
1.6 Podejmowane działania marketingowe	22
1.7 Źródła przychodów	23
1.8 Zasoby firmy	24
1.9 Kluczowi partnerzy firmy	26
1.10 Struktura kosztów i źródła finansowania	27
2. OPRACOWANIE MODELU BIZNESOWEGO WEDŁUG BUSINESS MODEL CANVAS	29
2.1 Zdefiniowanie segmentów klientów przedsiębiorstwa uczestniczącego w projekcie	29
2.2 Określenie zbioru produktów lub usług stanowiących propozycję wartości oferowanych przez firmę jej klientom	31
2.3 Zaproponowanie koncepcji otwierania nowych kanałów biznesowych dla ułatwienia sprzedaży	32
2.4 Określenie relacji budowanych z segmentami klientów firmy	34
2.5 Zdefiniowanie strumienia przychodów przedsiębiorstwa uczestniczącego w projekcie	36



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL – Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

2.6 Ustalenie i podział kluczowych zasobów firmy niezbędnych do jej prawidłowego funkcjonowania	38
2.7 Zidentyfikowanie kluczowych działań, które musi podjąć firma, by model biznesowy sprawnie funkcjonował.....	39
2.8 Ustalenie sieci dostawców i współpracowników jako kluczowych partnerów firmy	41
2.9 Opracowanie struktury kosztów i określenie źródeł finansowania przedsięwzięć firmy	43
3. CHARAKTERYSTYKA RYNKU / BRANŻY Z PUNKTU WIDZENIA MOŻLIWOŚCI ROZWOJU	45
3.1. Kluczowe czynniki sukcesu (KCS).....	45
3.2. Benchmarking w stosunku do głównych konkurentów.....	46
3.3. Analiza SWOT dla produktu / usługi / oferty.....	48
4. KONCEPCJA WIZERUNKU PRZEDSIĘBIORCY NA WYBRANYCH RYNKACH (KLUCZ MARKI).....	52
5. WSTĘPNY HARMONOGRAM WDRAŻANIA STRATEGII BIZNESOWEJ.....	54
6. BIBLIOGRAFIA, ŹRÓDŁA INFORMACJI.....	55



NARODOWY FUNDUSZ
OCHRONY ŚRODOWISKA
i GOSPODARKI WODNEJ

Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

Projekt: 101069889 – LIFE21-IPC-PLLIFE AFTER COAL PL
„LIFE AFTER COAL PL – Wdrożenie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolski Wschodniej 2040”

Indywidualny Plan Rozwoju Kompetencji Pracownika

Dokument opracowany przez Elektrospecjalista Łukasz Frontczak dla
firmy..... po przeprowadzeniu
indywidualnego doradztwa z pracownikiem



NARODOWY FUNDUSZ
OCHRONY ŚRODOWISKA
i GOSPODARKI WODNEJ

Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

Wypełnia Doradca Zawodowy		
Data przeprowadzonego doradztwa:		
Ilość godzin przeprowadzonego doradztwa:		
Adres przeprowadzonego doradztwa:		
Nazwa przedsiębiorstwa NIP i REGON:		
Imię i nazwisko Doradcy Zawodowego:		
Imię i nazwisko pracownika firmy oraz nr ewidencyjny w projekcie LIFE:		
Zajmowane stanowisko:		
Dział:		

Przewidziana ilość godzin na spotkanie z Doradcą Zawodowym:
Na spotkanie z Doradcą Zawodowym w celu uzupełnienia Indywidualnego Planu Rozwoju Kompetencji Pracownika przewidziano ogółem 3 godziny zegarowe dla każdego pracownika.

I. Diagnoza zasobów i deficytów pracownika

Obszar diagnozy	
Krótki opis obowiązków służbowych wynikających z zajmowanego stanowiska	



NARODOWY FUNDUSZ
OCHRONY ŚRODOWISKA
i GOSPODARKI WODNEJ

Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

Cechy osobowości	
------------------	--

Zainteresowania	
-----------------	--

- Analiza SWOT

Moje mocne strony	Moje słabe strony

Moje szanse	Moje zagrożenia

II. Określenie obecnej sytuacji pracownika

- Edukacja

Rok ukończenia	Nazwa szkoły	Uzyskany tytuł / uprawnienia	Dodatkowe informacje



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

- Kursy i szkolenia

Data od - do	Nazwa instytucji szkoleniowej	Nazwa kursu / szkolenia	Dokument ukończenia

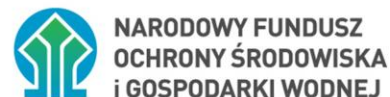
- Umiejętności

Obsługa komputera:	
--------------------	--

Znajomość języków:	
--------------------	--

Prawo jazdy:	
--------------	--

Inne kompetencje lub kwalifikacje zawodowe:	
---	--



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

- Doświadczenie zawodowe

Doświadczenie udokumentowane			
Okres od - do	Branża	Stanowisko	Zakres obowiązków

Doświadczenie nieudokumentowane			
Okres od - do	Branża	Stanowisko	Zakres obowiązków

Działalność pozazawodowa (organizacje / stowarzyszenia / wolontariat)			
Okres od - do	Nazwa organizacji / firmy	Stanowisko	Zakres obowiązków



NARODOWY FUNDUSZ
OCHRONY ŚRODOWISKA
i GOSPODARKI WODNEJ

Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

III. Indywidualny Plan Rozwoju Kompetencji Pracownika oraz jego realizacja

Kluczowe kompetencje pracownika wymagane w procesie wdrażania efektywnego modelu biznesowego	
Określenie luk kompetencyjnych pracownika w kontekście nowego modelu biznesowego firmy oraz podejmowanych wyzwań strategicznych	
Opis metod oraz form rozwoju kompetencji pracownika spójnych z efektywnym modelem biznesowym firmy	
Opis potrzeb rozwoju pracownika w korelacji z kierunkiem rozwoju firmy	



NARODOWY FUNDUSZ
OCHRONY ŚRODOWISKA
i GOSPODARKI WODNEJ

Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

Proponowany harmonogram realizacji zadań rozwojowych	
--	--

Opis dostępnych zasobów oraz możliwości ich sfinansowania niezbędnych do realizacji zadań rozwojowych	
---	--

Data opracowania dokumentu:	
Data i podpis zleceniobiorcy:	

Data i podpis doradcy zawodowego:	
-----------------------------------	-------

Data i podpis pracownika:	
---------------------------	-------

Data i podpis pracodawcy:	<i>Zatwierdzam Indywidualny Plan Rozwoju Kompetencji Pracownika opracowany dla Pana/Pani, jako zgodny z celami strategicznymi przedsiębiorstwa oraz spójny z efektywnym modelem biznesowym firmy. Plan ten wspiera rozwój kluczowych kompetencji pracownika, niezbędnych do realizacji założeń modelu operacyjnego i wzmacniania przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa.</i>
---------------------------	--



NARODOWY FUNDUSZ
OCHRONY ŚRODOWISKA
i GOSPODARKI WODNEJ

Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

Projekt: 101069889 – LIFE21-IPC-PLLIFE AFTER COAL PL
„LIFE AFTER COAL PL – Wdrożenie Strategii na rzecz Neutralności
Klimatycznej Wielkopolski Wschodniej 2040”

**KARTA POTWIERDZAJĄCA PRZEPROWADZENIE SPOTKANIA Z PRZEDSTAWICIELEM / WŁAŚCIELEMLI /
PEŁNOMOCNIKIEM FIRMY DLA KTÓREJ PRZYGOTOWYWANY JEST PLAN ROZWOJU KOMPETENCJI
PRACOWNICZYCH**

Imię i nazwisko przedstawiciela / właściciela / pełnomocnika firmy:			
Nazwa firmy:			
NIP i REGON			
Imię i nazwisko doradcy zawodowego:			
<u>Data spotkania:</u>	<u>Przedział godzinowy spotkania (od...do...):</u>	<u>Czas trwania spotkania:</u>	<u>Forma</u> (np. spotkanie osobiste, rozmowa telefoniczna, kontakt online, wsparcie UP podczas rozmów kwalifikacyjnych itp.):

Potwierdzam obecność (w przypadku spotkania osobistego)/kontakt (w przypadku innej formy kontaktu) oraz zatwierdzam informację zawartą w niniejszej karcie:		
<u>Data:</u>	<u>Imię i nazwisko przedstawiciela/właściciela/pełnomocnika:</u>	<u>Podpis:</u>
Potwierdzam przeprowadzenie spotkania:		
<u>Data:</u>	<u>Imię i nazwisko doradcy zawodowego:</u>	<u>Podpis:</u>



Projekt pn. „LIFE AFTER COAL PL - Wdrażanie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolska Wschodnia 2040”, realizowany jest przy dofinansowaniu z Programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej / LIFE21-IPC-PL-LIFE AFTER COAL PL

Projekt: 101069889 – LIFE21-IPC-PLLIFE AFTER COAL PL
„LIFE AFTER COAL PL – Wdrożenie Strategii na rzecz Neutralności Klimatycznej Wielkopolski Wschodniej 2040”

KARTA INDYWIDUALNEGO DORADZTWA W ZAKRESIE BUDOWY IPRKP W RAMACH INDYWIDUALNEGO WSPARCIA Z PRACOWNIKIEM FIRMY

Imię i nazwisko pracownika:			
Nazwa firmy:			
Nr ewidencyjny w projekcie LIFE:			
Imię i nazwisko doradcy zawodowego:			
<u>Data spotkania:</u>	<u>Przedział godzinowy spotkania (od...do...):</u>	<u>Czas trwania spotkania:</u>	<u>Forma (np. spotkanie osobiste, rozmowa telefoniczna, kontakt online, wsparcie UP podczas rozmów kwalifikacyjnych itp.):</u>
<u>Data spotkania:</u>	<u>Przedział godzinowy spotkania (od...do...):</u>	<u>Czas trwania spotkania:</u>	<u>Forma (np. spotkanie osobiste, rozmowa telefoniczna, kontakt online, wsparcie UP podczas rozmów kwalifikacyjnych itp.):</u>
<u>Data spotkania:</u>	<u>Przedział godzinowy spotkania (od...do...):</u>	<u>Czas trwania spotkania:</u>	<u>Forma (np. spotkanie osobiste, rozmowa telefoniczna, kontakt online, wsparcie UP podczas rozmów kwalifikacyjnych itp.):</u>
Łączna ilość godzin indywidualnego doradztwa:			

Potwierdzam obecność (w przypadku spotkania osobistego)/kontakt (w przypadku innej formy kontaktu) oraz zatwierdzam informację zawartą w niniejszej karcie:		
<u>Data:</u>	<u>Imię i nazwisko pracownika:</u>	<u>Podpis pracownika:</u>
Potwierdzam przeprowadzenie spotkania/innej formy wsparcia:		
<u>Data:</u>	<u>Imię i nazwisko doradcy zawodowego:</u>	<u>Podpis doradcy zawodowego:</u>