

PR4.4 Tools & Methodologies – User Guide step by step



Dokumentinformationen

Fördervereinbarung #	2021-1-LV01-KA220-VET-000033281
Projektkronym	TIMS
Projekttitle	Schulung im Innovationsmanagementsystem für nachhaltige KMU
Projektstartdatum	28.02.2022
Projektergebnis	4
Zugehörige Aufgabe(n)	PR4.4
Leitende Organisation	Sigma Business Network
Einreichungsdatum	
Verbreitungsebene	Öffentlich

Dokumentverlauf

Datum	Erstellt von	Bewertet von	Version (Hinweise)
02.05.2024	Laura Aschbacher	Damjan Ekert	1. Entwurf
20.05.2024	Damjan Ekert	Theodora Ntinou	2. Entwurf
24.05.2024	Anthi Vafeiadou	Theodora Ntinou	Abschlussbericht

Haftungsausschluss:

TIMS ist ein vom Erasmus+-Programm der EU kofinanziertes Projekt im Rahmen der Leitaktion 2: Kooperationspartnerschaften in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Inhaltsverzeichnis



Instrumente und Methoden zur Innovationsbewertung (und Auswahl des Ansatzes)

Wir analysierten die bestehenden Methoden zur Bewertung des Innovationsmanagements. Zu Beginn des Projekts veröffentlichte das schwedische Normungsinstitut (das die Entwicklung der ISO 56000-Normenreihe initiierte) einen Leitfaden zur Bewertung der Leistungsfähigkeit von Innovationsmanagementsystemen [1]. Dieses Modell verwendet das Prozessmesssystem ISO 33020, um die Leistungsfähigkeit innovationsbezogener Prozesse zu bewerten. Es gab kein Werkzeug.

Dies wurde als Input für das Projekt verwendet, da das TIMS-Projekt auf ISO 56000 basiert. Der Projektpartner ISCN verfügt über ein Bewertungstool, das für Bewertungen auf Grundlage von ISO 33020 verwendet wird. Im Rahmen des Projekts wurden anschließend (unter Befolgung der Richtlinien des schwedischen Normungsinstituts als federführend für ISO 56000) mit allen TIMS-Partnern die Prozesse und Praktiken entwickelt, die im Bewertungssystem konfiguriert werden sollten. Dies wurde anschließend in internationalen Büchern und Zeitschriften veröffentlicht [2], [3].

Parallel dazu veröffentlichten die weltweit tätigen QAI-Institute in den USA, Indien und China ein Bewertungsmodell, das den gleichen Messrahmen verwendet [4].

Dennoch verfügen QAI und das schwedische Standardinstitut bislang über kein etabliertes Benchmarking- und Bewertungsportal wie TIMS. Dies bedeutet, dass TIMS eine marktführende Plattform entwickelt hat und das verwendete Messsystem bei verschiedenen Institutionen in den USA, China, Indien, Singapur, Schweden und Europa zum Stand der Technik geworden ist, wobei das TIMS-System für Europa derzeit (Stand Mai 2024) das fortschrittlichste Tool ist.

Die Referenzen [1],[2],[3],[4] finden Sie im Referenzbereich.

Schritt 1: Wählen Sie einen ISO 5600x-Prozess.

Schauen Sie sich das PDF zur Prozessauswahl nach ISO 5600x an und wählen Sie einen oder mehrere Prozesse aus, die bewertet werden sollen. Sie finden diese Datei im Anhang. Dieser Schritt wird in Zusammenarbeit mit dem zu bewertenden Unternehmen durchgeführt.

Das ISO 5600x-Prozessauswahldokument finden Sie im Anhang.

Schritt 2: Stellen Sie das Bewertungsteam zusammen

Zum Bewertungsteam gehören:

- Assessment-Koordinator: Wichtig, wenn die Assessoren extern sind, unterstützt das Assessment und lädt Personen zu den Interviews ein.
- Assessment-Sponsor: Sicherstellung der Ressourcen (Budget) für externe Gutachter und eigenes Personal.



- Gutachter: interne oder externe Gutachter/Experten, die die Interviews durchführen und die ISO 56000-Kriterien bewerten
- Leitender Gutachter: Leitung der Beurteilung mit Co-Gutachtern.
- Mitglieder des Projektteams: werden interviewt.

Der leitende Gutachter und die Co-Gutachter stellen Fragen und bewerten die BP- und GP-Fragen, der leitende Gutachter entscheidet abschließend gemeinsam mit dem Gutachterteam über die Bewertung.

Schritt 3: Erstellen Sie einen Interviewplan.

Erstellen Sie einen Interviewplan, der für Sie und alle zu beurteilenden Partner passt. Den Beispiel-Interviewplan finden Sie im Anhang.

Der Interviewplan enthält:

- Interviewdauer pro Vorgang.
- Namen der Interviewpartner
- Name des Gutachters und der Mitgutachter
- Standort

Die Vorlage für den Interviewplan finden Sie im Anhang.

Schritt 4: Zugang zum Bewertungstool

Zugang zum Portal

<https://iso56000.eurospi.net>

- LOGIN – TIMS REGISTRIERUNG
- Bitte registrieren Sie sich nur einmal und merken Sie sich Benutzernamen und Passwort!



■ Bitte melden Sie sich das nächste Mal als Gutachter an!

Capability Adviser



Navigation: About | Software Process Assessment | Process Assessment Model | Browse Domains | **Login** | Help

Dropdown menu: Assessor | Organisation | Content Provider | Administrator | **TIMS Registration**

THE GOALS

- Establish plans for improvements
- Benchmark with international standards
- Increase the competitiveness on the market

Welcome to the Capability Adviser Web Assessment for ISO56000 Benchmarking!

In Version 9.0 we:

- improved security *
- improved stability *
- improved speed *
- added an assessment schedule overview
- added a rating overview window
- added support for multiple word templates
- added assessor notepad to track ToDos, etc
- added styling options for PPT exports
- improved filtering options in the benchmarking view
- improved filtering options for excel exports
- fixed some minor bugs



* this is made possible because we are now using PHP 8.

The Capability Adviser is a web based team assessment tool, supporting an ISO56000 Assessment Model. Joint innovation assessments and creating assessment reports has never been easier.

Visit the Capability Adviser product page at: www.capability-adviser.com



The adaptation and configuration of the Capability Adviser assessment system has been supported by the EU project TIMS (Agreement Number: 2021-1-LV01-KA220-VET-000033281, ISO 56000 InnovationManagement Norm: Training in InnovationManagement System for Sustainable SMEs). In this case the publications (assessment model) reflect the views only of the author(s), and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



EURO SPI Certificates & Services GmbH

Nach dem Einloggen werden Ihnen Ihre Unternehmen angezeigt, für die eine Bewertung geplant ist und nach einem Klick auf eines dieser Unternehmen werden Ihnen die zu diesem Unternehmen gehörenden Bewertungen angezeigt.

Capability Adviser

Klicken Sie anschließend auf die Bewertung und schauen Sie sich die Abläufe der Bewertung an.

Please select one of the following assessments:

- Test Company Athens 2
 - » Test Company Athens 2 ISO 56000 Assessment

Navigation: All Assessments | Evidences | Export | Rating | Settings | Raspberry | Help

TIMS Integrated ISO56000 Assessment

All Units

- + ASM.1 Assessment Process
- + ASM.2 Perform Assessments
- + ASM.3 Benchmark and Improve
- + IMS.0 Introduction
- IMS.1 Leadership
 - » IMS.1.1
 - » IMS.1.2
 - » IMS.1.3
 - » IMS.1.4
 - » IMS.1.5
- + IMS.2 Planning
- + IMS.3 Resources Management
- + IMS.4 Competence Management
- + IMS.5 IMS Implementation and Operation
- + IMS.6 Performance Evaluation
- + IPM.1 IPM Framework
- + IPM.2 IP Strategy
- + IPM.3 IP Management in Innovation Process
- + SIM.1 Strategic Intelligence Management Setup
- + SIM.2 Strategic Intelligence Cycle
- + SIM.3 Intelligence Communication
- + TAM.1 Innovation Partnership Framework
- + TAM.2 Entering an Innovation Partnership
- + TAM.3 Partner Selection

Wählen Sie den Prozess und beginnen Sie mit Level 1 (IMS 1.1).
Level 1 (Basispraktiken) pro Prozess – WAS WIRD GETAN



Level 2 bis 5 (Allgemeine Praktiken) - Wie effizient es gemacht wird (ISO 33020)



Hinweis: Normalerweise werden Bewertungsprozesse erstellt und abhängig von den Anforderungen der Organisation nur bestimmte Prozesse zur Bewertung ausgewählt.

Schritt 5: Nutzen Sie den Capability Adviser zum Dokumentieren und Bewerten.

Leadership

IMS.1 1: Summary Notes Save All Evidences

✓ **IMS.1.BP1** Top management should demonstrate leadership and commitment with respect to the innovation management system by being accountable for the effectiveness and efficiency of the innovation management system. This is done by:
 a) establishing the innovation vision, strategy, policy, and objectives
 b) fostering a culture supporting innovation activities;
 c) integrating the organization's innovation management system requirements into the organization's existing structures and business processes, as appropriate;
 d) creating awareness and communicating the importance of effective innovation management and supporting persons to contribute to the effectiveness of the innovation management system; (learning from both successes and failures)
 e) ensuring that the innovation management system achieves its intended outcomes and promoting performance evaluation at planned intervals for continuous improvement
 [Outcome 1]

N P L F Not App. Note

Strengths:
 Yearly presentation of the vision statement to stakeholders (employees, shareholders, strategic partners)
 SPI Manifesto is established
 Open culture (EuroSPI Conference and SOQRATES working group), Feature requests for Capability Adviser possible by customers, Kanban Boards

Weaknesses:
 All vision statements describe the future vision of products and services, but the innovation vision about what role the innovation management system plays in the company, is not concise and not documented
 Missing maintenance, standardisation of feedback and lack of documentation of improvement recommendations

Comments/Suggestions:
 Note the difference between innovation vision and standard company vision.
 Possible methods to apply: Change Story, Innovation Ambition Matrix (To create a basic strategy look at opportunities for innovation and rate them), Balanced Scorecard (KPI Tracking for monitoring effectiveness and efficiency)

Save Clear Other Notes Copy Weaknesses

- Outcomes:**
1. Top management demonstrating leadership.
 2. The establishment of an innovation process with phases idea creation, selection, implementation and exploitation.
 3. An established innovation vision.
 4. A documented innovation strategy.

Der leitende Gutachter muss das Interview führen und die BP- und GP-Fragen stellen. Falls noch nicht geschehen, öffnen Sie bitte die Notizen.

Leadership

IMS.1 1: Summary Notes Save All Evidences

Title	Description	
Vision Statement Presentation	2023-12-16-EuroSPI - ISCN - Vision - Strategy - Business-v1	Edit -
EuroSPI Vision Statement	https://conference.eurospi.net/index.php/en/vision	Edit -
SPI Manifesto	https://conference.eurospi.net/index.php/en/manifesto	Edit -
Change Story	M6-ChangeStory: Analysis of EuroSPI Conference Management with Kanban Board	Edit -
Marketing Analyse	M8-Marketing-Controlling-Analysis: LinkedIn Quantitative Analysis	Edit -
Customer Journey Map Analyse	M3-MBA-CustomerJourneyMapAnalyse	Edit -
Strategic Roadmap of Job Roles	Deliverable 2.x DRIVES Project	Edit -
Google Analytics and LinkedIn Campaign Analysis	KPIs & Tracking / Diploma / Research	Edit -
Wiley Articles about job roles in the future in automotive	Selection of job roles for academy based on studies	Edit -
Eu projects with feedback analysis / TIMS	Interviews and questionnaire analysis	Edit -
		+

Zu diesen Fragen werden im Tool positive und negative Aspekte sowie Kommentare festgehalten.

Wenn möglich, laden Sie Beweise hoch oder speichern Sie diese, um die Ergebnisse zu bestätigen. Beweise müssen greifbar sein (Dateien, Bilder, Screenshots).



Bewertungen

Basispraktiken werden mit N(ot)/P(artially)/L(argely)/F(ully) bewertet. Bewertung der Stufe 1

Abhängig von den Stärken und Schwächen sowie den Nachweisen sollte die Basisübung/generische Übung bewertet werden. Achten Sie auch immer auf das angestrebte Ergebnis der Übung. Am Ende jeder Basisübung steht die Nummer des zugewiesenen Ergebnisses und am unteren Ende der Übung sehen Sie eine Liste der Ergebnisse.

Leadership

IMS.1 1: Summary Notes Save All Evidences

IMS.1.BP1 Top management should demonstrate leadership and commitment with respect to the innovation management system by being accountable for the effectiveness and efficiency of the innovation management system. This is done by:
 a) establishing the Innovation vision, strategy, policy, and objectives
 b) fostering a culture supporting innovation activities;
 c) integrating the organization's innovation management system requirements into the organization's existing structures and business processes, as appropriate;
 d) creating awareness and communicating the importance of effective innovation management and supporting persons to contribute to the effectiveness of the innovation management system; (learning from both successes and failures)
 e) ensuring that the innovation management system achieves its intended outcomes and promoting performance evaluation at planned intervals for continuous improvement
 [Outcome 1]

N P L F Not App. Note

Strengths:

Yearly presentation of the vision statement to stakeholders (employees, shareholders, strategic partners)
 SPI Manifesto is established
 Open culture (EuroSPI Conference and SOQRATES working group), Feature requests for Capability Adviser possible by customers, Kanban Boards

Weaknesses:

All vision statements describe the future vision of products and services, but the innovation vision about what role the innovation management system plays in the company, is not concise and not documented
 Missing maintenance, standardisation of feedback and lack of documentation of improvement recommendations

Comments/Suggestions:

Note the difference between innovation vision and standard company vision.
 Possible methods to apply: Change Story, Innovation Ambition Matrix (To create a basic strategy look at opportunities for innovation and rate them), Balanced Scorecard (KPI Tracking for monitoring effectiveness and efficiency)

Save Clear Other Notes Copy Weaknesses

Outcomes:

1. Top management demonstrating leadership.
2. The establishment of an innovation process with phases idea creation, selection, implementation and exploitation.
3. An established innovation vision.
4. A documented innovation strategy.

Capability Adviser

All Assessments	Evidences	Export	Rating	Settings	Help	
<p>2024 01 ISO 56000 Ass - L5</p> <p>All Units</p> <ul style="list-style-type: none"> + ASM.1 Assessment Process + ASM.2 Perform Assessments + ASM.3 Benchmark and Improve + IMS.0 Introduction - IMS.1 Leadership <ul style="list-style-type: none"> >> IMS.1 1 >> IMS.1 2 >> IMS.1 3 >> IMS.1 4 >> IMS.1 5 + IMS.2 Planning + IMS.3 Resources Management + IMS.4 Competence Management + IMS.5 IMS Implementation and Operation + IMS.6 Performance Evaluation + IPM.1 IPM Framework + IPM.2 IP Strategy + IPM.3 IP Management in Innovation Process + SIM.1 Strategic Intelligence Management Setup + SIM.2 Strategic Intelligence Cycle + SIM.3 Intelligence Communication + TAM.1 Innovation Partnership Framework 						<p>Leadership</p> <p>IMS.1 1: Summary Notes Save All Evir</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> IMS.1.BP1 Top management should demonstrate leadership and co accountable for the effectiveness and efficiency of the in a) establishing the innovation vision, strategy, policy, and obje b) fostering a culture supporting innovation activities; c) integrating the organization's innovation management syste as appropriate; d) creating awareness and communicating the importance of e effectiveness of the innovation management system; (learning e) ensuring that the innovation management system achieves fo for continuous improvement [Outcome 1]</p> <p>N <input type="radio"/> P <input type="radio"/> L <input checked="" type="radio"/> F</p> <p>Strengths: SPI Manifesto is established Open culture (EuroSPI Conference and SOQRATES working gro for Capability Adviser possible by customers, Kanban Boar Existing change Story for one service of the EuroSPI Confi</p> <p>Weaknesses:</p>

PROCESSES

IMS.1 Leadership
 SIM.1 Strategic Intelligence Management Setup

ASSESSORS

Laura Aschbacher
 Laura Aschbacher

CAPABILITY LEVEL

1	2	3	4	5
0				
1				
1	2	3	4	5

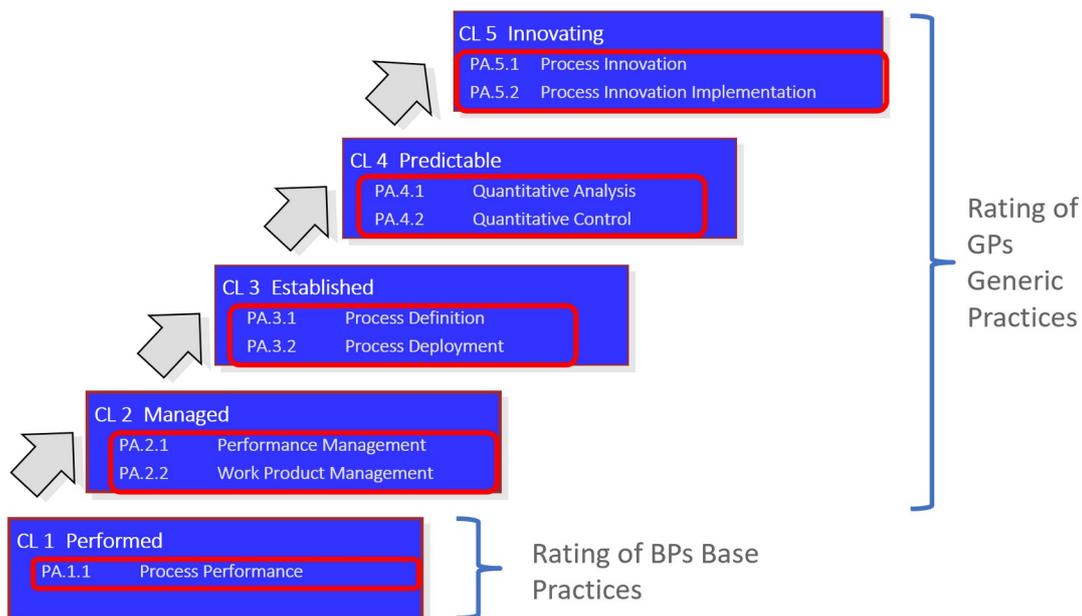
Wenn Sie das Ende der Übungen der ersten Ebene erreicht haben, Bitte beachten Sie die berechnete Einstufung der Fähigkeitsstufe 1 des spezifischen Prozesses.

Hier sehen Sie ein Beispiel mit zwei Prozessen, die auf Fähigkeitsstufe 1 eingestuft wurden, mit Bewertungen und Kommentaren. Ein Prozess ist auf Stufe 0 eingestuft, sodass die Bewertung nicht auf die nächste Stufe übergehen kann, und ein anderer Prozess ist auf Fähigkeitsstufe 1 eingestuft, sodass die Bewertung auf die nächste Stufe übergehen kann.

● Bewertungsstufe 2 – 5

Wie in Level 1: Je nach Stärken und Schwächen sowie Nachweisen sollten die Übungen bewertet werden. Achten Sie auch immer auf das angestrebte Ergebnis der Übung. Am Ende jeder Übung steht die Nummer des zugewiesenen Ergebnisses und am unteren Ende der Übung sehen Sie eine Liste der Ergebnisse.

Unterschied: Die Praktiken basieren jetzt auf ISO 33020 und beziehen sich auf das Fähigkeitsniveau eines Prozesses. Jedes Fähigkeitsniveau hat Prozessattribute mit allgemeinen Fragen, die die Fähigkeit prüfen (wie gut der Prozess gemanagt wird, wie gut Arbeitsprodukte gemanagt werden usw.). Aus diesem Grund muss ein Prüfer die Fragen auf der Grundlage der fähigkeitsniveaubasierten Prozessattributleistungen aus ISO 33020 stellen und gleichzeitig die beabsichtigten Ergebnisse des Prozesses aus ISO 56000 berücksichtigen.



Die obige Abbildung zeigt die Fähigkeitsstufen. Prozessattribute (PAs) können als Kapitel der Fähigkeitsstufen betrachtet werden. Diese Kapitel haben jeweils ihre eigenen generischen Praktiken, zu denen ein Prüfer während einer Bewertung Fragen stellen muss. Die Fähigkeitsstufen 2 bis 5 bestehen nur aus generischen Praktiken. Bei den generischen Praktiken aus ISO 33020 müssen die beabsichtigten Ergebnisse von ISO 56000 berücksichtigt werden. Dies dient dazu, die Punkte zwischen den beiden Standards zu verbinden.



□ IMS.2 2.1.2 GP 2.1.2 Define roles with responsibilities and authorities for performing the process, and assign human resources to the roles including resources and communication plans. [ACHIEVEMENT d,e,f,g]

N P L F Not App. Note

Strengths:

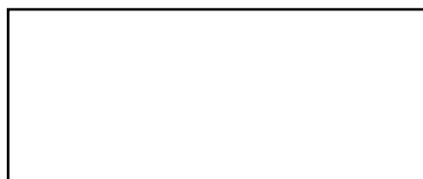
Weaknesses:

Comments/Suggestions:

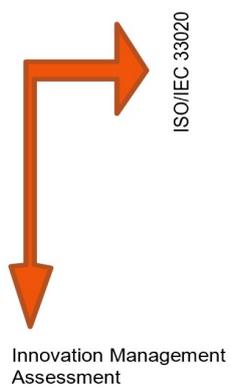
Save Clear Other Notes Copy Weaknesses Select a practice

Outcomes:
 ISO 33020:2019 Achievements:
 a) Objectives for the performance of the process are identified;
 b) Performance of the process is planned;
 c) Performance of the process is monitored;
 d) Performance of the process is adjusted to meet plans;
 e) Responsibilities and authorities for performing the process are defined, assigned and communicated;
 f) Personnel performing the process are prepared for executing their responsibilities;
 g) Resources and information necessary for performing the process are identified, made available, allocated and used;

Oben sehen Sie eine generische Praxis basierend auf ISO 33020 aus Stufe 2 und die beabsichtigten Ergebnisse von ISO 56000.



Nun müssen Sie als Gutachter Fragen zu diesen allgemeinen Praktiken stellen. Es folgt ein Beispiel für die Interpretation allgemeiner Praktiken anhand von Ergebnissen.



PA 2.1 Performance management process attribute

The performance management process attribute is a measure of the extent to which the performance of the process is managed with necessary resources and competences. As a result of full achievement of this process attribute:

- a) results to be achieved are determined and communicated;
- b) risks that can affect performance of the process are determined and addressed;
- c) performance of the process is planned, monitored, measured, evaluated and adjusted (as needed);
- d) responsibilities and authorities for performing the process are determined, assigned and communicated;
- e) resources necessary for performing the process are determined, provided and maintained (as needed);
- f) person(s) performing the process are competent on the basis of appropriate education, training, or experience;
- g) interfaces between the involved parties are managed to ensure both effective communication and the level of control expected.

[5.2.4.2]

GP 2.1.1 Identify the objectives for the performance of the process and apply metrics and methods to track the objectives. (a, b, c)

GP 2.1.2 Define roles with responsibilities and authorities for performing the process, and assign human resources to the roles including resources and communication plans. (d,e, f, g)

Interpretation Guideline for PA 2.1 Performance Management

- GP 2.1.1 Identify the objectives for the performance of the process and apply metrics and methods to track the objectives.
 - Ask for metrics used to achieve objective for the specific process.
 - Ask for planning method / schedule with milestones showing the achievement of outcomes and monitoring action items for the specific process
 - Ask for regular status report about the outcomes that should be achieved for the specific process
- GP 2.1.2 Define roles with responsibilities and authorities for performing the process, and assign human resources to the roles including resources and communication plans.
 - the role of the team members, and a coordinator are assigned for the specific process
 - Resources for the process and tasks are available as a budget for the specific
 - The results and tasks open, in progress and achieved are reported in regular meetings for the specific process

Interpretation Example ASM.1 for PA 2.1 Performance Management

- GP 2.1.1
 - #of assessments planned, e.g. 1 per year per product or service domain
 - Gantt plan / schedule showing the assessment and improvement milestones and activities.
 - Monthly status report about improvement actions derived from assessments
 - Escalation of action items which are overdue more than 4 weeks.
- GP 2.1.2
 - the role of assessors, and assessment coordinator are assigned.
 - Resources for assessments and improvements are available as a budget.
 - The assessment results and improvement actions are reported in regular meetings.

Schritt 6: Erstellen Sie einen Bericht.

Capability Adviser

All Assessments Evidences Export Rating Settings Help

2024 01 ISO 56000 - L5

All Units

- + ASM.1 Assessment Process
- + ASM.2 Perform Assessments
- + ASM.3 Benchmark and Improve
- + IMS.0 Introduction
- IMS.1 Leadership
 - » IMS.1.1
 - » IMS.1.2
 - » IMS.1.3
 - » IMS.1.4
 - » IMS.1.5
- + IMS.2 Planning
- + IMS.3 Resources Management
- + IMS.4 Competence Management
- + IMS.5 IMS Implementation and Operation
- + IMS.6 Performance Evaluation
- + IPM.1 IPM Framework
- + IPM.2 IP Strategy
- + IPM.3 IP Management in Innovation Process
- + SIM.1 Strategic Intelligence Management Setup
- + SIM.2 Strategic Intelligence Cycle
- + SIM.3 Intelligence Communication
- + TAM.1 Innovation Partnership Framework
- + TAM.2 Entering an Innovation Partnership
- + TAM.3 Partner Selection
- + TAM.4 Partner Alignment
- + TAM.5 Interaction between Partners
- + TIM.1 Preparing for Idea Management
- + TIM.2 People and Organisation
- + TIM.3 Idea Management Process and Activities

Word-Report

Excel-Report

Powerpoint

Weaknesses

Leadership

IMS.1 1: Summary Notes Save All Evidences

IMS.1.BP1 Top management should demonstrate leadership and commitment with respect to the innovation management system. The innovation management system should be effective and efficient in terms of:

- establishing the innovation vision, strategy, policy, and objectives
- fostering a culture supporting innovation activities;
- integrating the organization's innovation management system requirements into the organization's business processes as appropriate;
- creating awareness and communicating the importance of effective innovation management and the effectiveness of the innovation management system; (learning from both successes and failures)
- ensuring that the innovation management system achieves its intended outcomes and promoting continuous improvement

[Outcome 1]

N P L F Not App. Nc

Strengths:

SPI Manifesto is established
Open culture (EuroSPI Conference and SOQRATES working group), Feature requests for Capability Adviser possible by customers, Kanban Boards
Existing change story for our service at the EuroSPI Conference

Weaknesses:

company, is not concise and not documented
Missing maintenance, standardisation of feedback and lack of documentation of improvement recommendations
Performance evaluation process to be defined by management and to be evaluated

Comments/Suggestions:

Note the difference between innovation vision and standard company vision.
Possible methods to apply: Change Story, Innovation Ambition Matrix (To create a basic strategy look at opportunities for innovation and rate them), Balanced Scorecard (KPI Tracking for monitoring effectiveness and efficiency)

Der Bericht wird auf Grundlage der Ergebnisse der Bewertung erstellt. Wenn also nur Fähigkeitsstufe eins bewertet wurde, werden nur die Ergebnisse der Fähigkeitsstufe eins angezeigt. Der Word-Bericht kann auch ausgedruckt werden und enthält in der Regel alle Inhalte der Bewertung sowie visualisierte Daten. Er dient zur Dokumentation der Bewertung und zur Interpretation der Ergebnisse, um Erkenntnisse zur Verbesserung des Prozesses zu gewinnen.

Verweise

[1] Bewertung der Fähigkeiten zum Innovationsmanagement. Schwedisches Standardinstitut, <https://www.sis.se/bcker/innovation-management-capabilities-assessment-2019-e-bok/>

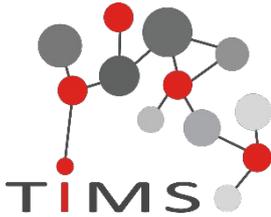
[2] Mikus Zelmenis, Mikus Dubickis, Laura Aschbacher, Richard Messnarz, Damjan Ekert, Tobias Danmayr, Jonathan Breithenthaler, Lara Ramos, Olaolu Odeleye, Marta Munoz (2023). Die neue Norm für Innovationsmanagementsysteme ISO 56000 und die auf ISO 33020 basierende Bewertung der Innovationsfähigkeit. In: Yilmaz, M., Clarke, P., Riel, A., Messnarz, R. (Hrsg.) Systems, Software and Services Process Improvement. EuroSPI 2023. Communications in Computer and Information Science, Bd. 1891. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-42310-9_16

[3] Richard Messnarz, Laura Aschbacher, Damjan Ekert, Tobias Danmayr und Mikus Zelmenis (2024). Innovation Management System Assessment and Benchmarking. in: Innovation – Forschung und Entwicklung für menschliches, wirtschaftliches und institutionelles Wachstum. IntechOpen, 13. März 2024. doi: 10.5772/intechopen.112556



[4] QAI Institute, Innovation Maturity Self Assessment, <https://q-glue.com/innovation-assessment/>, USA, China, Indien

Prozesslandschaft



ISO 5600x Prozessauswahl

IMS (Innovationsmanagementsystem)

IMS.0-Einführung: Der Zweck der Einführung in das Innovationsmanagementsystem besteht darin, ein organisatorisches Umfeld für Innovationen zu schaffen.

IMS.1 Führung: Der Zweck des Führungsprozesses durch das obere Management, wie in ISO 56002 beschrieben, besteht darin, angemessene Führung zu demonstrieren und gleichzeitig ein Innovationsmanagementsystem zu implementieren.

IMS.2 Planung: Der Zweck des Planungsprozesses besteht darin, die Innovationsmöglichkeiten zu definieren, deren Nutzung geplant werden soll, Aktivitäten zur Umsetzung der Innovation zu planen und die Innovationsziele zu verfolgen sowie durch die Planung und Umsetzung der Innovation ein Innovationsportfolio für die Organisation zu erstellen.

IMS.3 Ressourcenmanagement: Der Zweck des Ressourcenmanagementprozesses besteht darin, Ressourcen für das Innovationsmanagement unter Berücksichtigung von Personal, Zeit, Budgets/Finanzierung sowie Werkzeugen und Infrastruktur zu planen, bereitzustellen und zu verwalten.

IMS.4 Kompetenzmanagement: Ziel des Kompetenzmanagementprozesses ist es, die für die Innovation erforderlichen Kompetenzlücken zu analysieren und eine Kompetenzmatrix zu erstellen, die veranschaulicht, wer welche Kompetenzen zum Innovationsprojekt beiträgt. Die Stakeholder und Teams werden auf der Grundlage eines Kommunikationsplans, definierter Befugnisse und Verantwortlichkeiten sowie einer Reihe von Besprechungen eingebunden.

IMS.5 IMS-Implementierung und -Betrieb: Ziel des IMS-Implementierungs- und -Betriebsprozesses ist die Einrichtung einer Infrastruktur mit Tools und Dokumentationsmanagement, in der Innovationsprojekte und -initiativen geplant, verfolgt und implementiert werden können. Dazu gehören auch Tools und Methoden zur strategischen Geheimdienstanalyse, IPR-Verfahren und die Möglichkeit, Pläne und Prozesse an verschiedene Arten von Innovationen anzupassen.

IMS.6 Leistungsbewertung: Der Zweck des Leistungsbewertungsprozesses besteht darin, eine Reihe messbarer Innovationsindikatoren festzulegen, über diese Indikatoren zu berichten und eine erfolgreiche Umsetzung zu



verfolgen. Die aus der Analyse der Indikatoren, internen oder externen Audits und Managementbewertungen des IMS-Systems abgeleiteten Verbesserungsmöglichkeiten und Korrekturmaßnahmen werden verfolgt, um das IMS kontinuierlich zu aktualisieren und zu verbessern.

TAM (Tools und Methoden für Innovationspartnerschaften)

TAM.1 Rahmen für Innovationspartnerschaften: Der Zweck des Prozesses „Rahmen für Innovationspartnerschaften“ besteht darin, einen Rahmen für die Identifizierung und den Einstieg in Innovationspartnerschaften zu schaffen.

TAM.2 Eingehen einer Innovationspartnerschaft: Der Zweck des Prozesses „Eingehen einer Innovationspartnerschaft“ besteht darin, eine Lückenanalyse durchzuführen, um die Kompetenz-, Fähigkeits- und Vermögenslücken zu identifizieren und Partnerschaften einzugehen, um die Lücken zu schließen.

TAM.3 Partnerauswahl: Der Zweck des TAM-Partnerauswahlprozesses besteht darin, Innovationspartner zu identifizieren, zu bewerten und auszuwählen.

TAM.4 Partnerabstimmung: Der Zweck des TAM-Partnerabstimmungsprozesses besteht darin, ein gemeinsames Verständnis der Partnerschaft im Hinblick auf die vorgeschlagene Innovationsmöglichkeit zu schaffen.

TAM.5 Interaktion zwischen Partnern: Der Zweck des TAM-Prozesses der Interaktion zwischen Partnern besteht darin, eine formelle Innovationspartnerschaftsvereinbarung zu erstellen.

ASM (Innovationsbewertung)

ASM.1-Bewertungsprozess: Der Zweck dieses Prozesses besteht darin, einen kontinuierlichen Bewertungs- und Verbesserungszyklus für das Innovationsmanagement zu etablieren und zu definieren.

ASM.2 Bewertungen durchführen: Ziel dieses Prozesses ist es, die Innovationsprojekte anhand einer Fähigkeitsbewertung nach ISO 56000 (basierend auf der Norm ISO 33020) zu bewerten. Dies erfolgt auf der Grundlage von Interviews, Bewertungsschecklisten oder -tools und einem daraus resultierenden Fähigkeitsprofil mit Stärken und Schwächen. Schwächen werden zur Definition von Aktionsplänen verwendet.

ASM.3 Benchmarking und Verbesserung: Der Zweck dieses Prozesses besteht darin, die Bewertungsergebnisse (Fähigkeitsprofile) intern und extern zu vergleichen und die Bewertungs- und Verbesserungsstrategie der Organisation festzulegen.

IPM (Intellectual Property Management)

IPM.1 IPM-Rahmen: Der Zweck dieses Prozesses besteht darin, einen organisatorischen Rahmen zu schaffen, in dem IP-Management implementiert werden kann.

IPM.2 IP-Strategie: Der Zweck dieses Prozesses besteht darin, eine IP-Management-Strategie zu entwickeln und umzusetzen.

IPM.3 IP-Management in Innovationsprozessen: Der Zweck dieses Prozesses besteht darin, den IP-Management-Prozess einzusetzen.

SIM (Strategisches Intelligenzmanagement)



SIM.1 Einrichtung des strategischen Intelligenzmanagements: Der Zweck dieses Prozesses besteht darin, die Schlüsselemente des strategischen Intelligenzmanagements festzulegen und zu definieren.

SIM.2 Strategic Intelligence Cycle: Der Zweck dieses Prozesses besteht darin, alle Schritte im Detail zu beschreiben, die unternommen werden müssen, um den SI-Zyklus erfolgreich zu steuern und zu verwalten.

SIM.3 Geheimdienstkommunikation: Der Zweck dieses Prozesses besteht darin, die notwendigen Schritte für die Wirksamkeit der strategischen Geheimdienstarbeit zu bestimmen.

TIM (Tools und Methoden für das Ideenmanagement)

TIM.1 Vorbereitung auf das Ideenmanagement: Der Zweck des TIM-Vorbereitungsprozesses für das Ideenmanagement besteht darin, ein ganzheitliches Ideenmanagement vorzubereiten und zu unterstützen, einschließlich eines Schemas zur Kategorisierung und Bewertung von Ideen, um Go/No-Go-Entscheidungen bezüglich Ideen zu treffen.

TIM.2 Menschen und Organisation: Der Zweck des TIM-Prozesses „Menschen und Organisation“ besteht darin, die für die Innovation erforderlichen Rollen und Fähigkeiten zu berücksichtigen, den Rollen Personal zuzuweisen und Unterstützung von der Geschäftsleitung und den Entscheidungsträgern bei der Schaffung einer Umgebung für offene Innovation zu erhalten.

TIM.3 Ideenmanagement- Prozess und -Aktivitäten: Der Zweck des TIM-Ideenmanagement-Prozesses und der -Aktivitäten besteht darin, die Definition und Bereitstellung eines effektiven Prozessmodells für das Ideenmanagement sicherzustellen.