

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

## Informação do documento

Convenção de subvenção #	<b>2021-1-LV01-KA220-VET-000033281</b>
Acrónimo do Projeto	<b>TIMS</b>
Título do Projeto	<b>Formação Gestão da Inovação para PME mais Sustentáveis</b>
Data de Início do Projeto	<b>28/02/2022</b>
Resultado do Projeto	<b>4</b>
Tarefa(s) relacionada(s)	<b>PR4.4</b>
Organização líder	<b>Sigma Business Network</b>
Data de submissão	
Nível de Disseminação	<b>Público</b>

## Histórico do documento

<b>Data</b>	<b>Enviado por</b>	<b>Avaliado por</b>	<b>Versão (Notas)</b>
02/05/2024	Laura Aschbacher	Damjan Ekert	1º Rascunho
20/05/2024	Damjan Ekert	Theodora Ntinou	2º rascunho
24/05/2024	Anthi Vafeiadou	Theodora Ntinou	Relatório Final

### Declaração de exoneração de responsabilidade:

O TIMS é um projeto cofinanciado pelo Programa Erasmus+ da UE, no âmbito da Ação-chave 2: Parcerias de cooperação no ensino e formação profissionais.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso do conteúdo, que reflete apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.



## Índice

Ferramentas e metodologias de avaliação da inovação (e seleção da abordagem).....	4
Passo 1: Escolha um processo ISO 5600x.....	4
Passo 2: Montar a equipa de avaliação.....	4
Passo 3: Crie um plano de entrevista.....	5
Passo 4: Acesso à ferramenta de avaliação.....	5
Etapa 5: Use o Consultor de Recursos para documentar e classificar.....	7
.....	12
Etapa 6: criar um relatório.....	13
Referências.....	13
Cenário de processos.....	14





## Ferramentas e metodologias de avaliação da inovação (e seleção da abordagem)

O Tribunal analisou as metodologias existentes propostas para a avaliação da gestão da inovação. No início do projeto, o Instituto Sueco de Normalização (que é o organizador do desenvolvimento da série de normas ISO 56000) publicou um guia para a avaliação da capacidade do sistema de gestão da inovação [1]. Este modelo usa a estrutura de medição de processos ISO 33020 para avaliar a capacidade de processos relacionados à inovação. Não tinha uma ferramenta.

Isso foi usado como um insumo para o projeto, uma vez que o projeto TIMS é baseado na ISO 56000. O parceiro do projeto ISCN tem uma ferramenta de avaliação que é usada para avaliações baseadas na ISO 33020 e o projeto então desenvolvido (seguindo o guia do instituto de normalização sueco como líder da ISO 56000) com todos os parceiros do TIMS os processos e práticas a serem configurados no sistema de avaliação, isso foi então publicado em livros e revistas internacionais [2], [3].

Paralelamente, o instituto QAI que atua a nível mundial nos EUA, na Índia e na China também publicou um modelo de avaliação utilizando o mesmo quadro de medição [4].

Ainda assim, a QAI e o instituto de normalização sueco não têm, até à data, um portal de avaliação e benchmarking estabelecido como o TIMS. Isso significa que a TIMS desenvolveu uma plataforma líder de mercado, e a estrutura de medição usada tornou-se um estado da arte por diferentes instituições nos EUA, China, Índia, Cingapura, Suécia, Europa, onde o sistema TIMS para a Europa atualmente (até maio de 2024) é a ferramenta mais avançada.

Você pode encontrar as referências [1],[2],[3],[4] na seção de referência.

### Passo 1: Escolha um processo ISO 5600x.

Consulte o PDF de seleção de processos ISO 5600x e selecione um ou mais processos a serem avaliados. Pode encontrar este ficheiro no apêndice. Esta etapa é feita em cooperação com a empresa que será avaliada.

O documento de seleção de processos ISO 5600x pode ser encontrado no apêndice.

### Passo 2: Montar a equipa de avaliação

Fazem parte da equipa de avaliação:

- Coordenador de Avaliação: Importante se os avaliadores forem externos, apoiarem a avaliação e convidarem as pessoas para as entrevistas.
- Patrocinador da avaliação: garantir os recursos (orçamento) para avaliadores externos e pessoal próprio.
- Avaliadores: avaliadores/especialistas internos ou externos, que realizam as entrevistas e classificam os critérios da ISO 56000
- Lead Assessor: Liderar a avaliação com co-avaliadores.



- Membros da equipa do projeto: a entrevistar.

O avaliador principal e os coavaliadores fazem perguntas e classificam as perguntas BP e GP, o avaliador principal finalmente decide a classificação com a equipe de avaliação.

### **Passo 3: Crie um plano de entrevista.**

Faça um plano de entrevista, que se adapte a si e a todos os parceiros a serem avaliados. O exemplo de plano de entrevista pode ser encontrado no apêndice.

O plano de entrevista contém:

- Tempo de entrevista por processo.
- Nomes dos entrevistados
- Nome do avaliador e dos coavaliadores
- Localização

O modelo do plano de entrevista pode ser encontrado no apêndice.

### **Passo 4: Acesso à ferramenta de avaliação**

Acesso ao Portal

<https://iso56000.eurospi.net>

- LOGIN – REGISTO TIMS
- Registe-se apenas uma vez e lembre-se do seu nome de utilizador e palavra-passe!



- Da próxima vez, faça login como assessor!

# Capability Adviser



[About](#) | [Software Process Assessment](#) | [Process Assessment Model](#) | [Browse Domains](#) | [Login](#) | [Help](#)

[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:

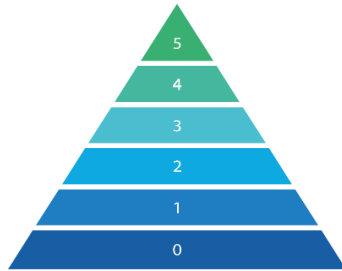
- improved security \*
- improved stability \*
- improved speed \*
- added an assessment schedule overview
- added a rating overview window
- added support for multiple word templates
- added assessor notepad to track Todos, etc
- added styling options for PPT exports
- improved filtering options in 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](http://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

Depois de iniciar sessão, verá as suas empresas para as quais está planeada uma avaliação e, depois de clicar numa dessas empresas, verá as avaliações associadas a essa empresa.

## Capability Adviser

Em seguida, clique na avaliação e veja os processos da avaliação.

Please select one of the following assessments:

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

Escolha o processo e comece com o nível

Nível 1 (Práticas Base) por processo – O

Níveis 2 a 5 (Práticas Genéricas) -

Capability Adviser

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

1 (IMS 1.1).

QUE É FEITO

Eficiência (ISO 33020)





Nota: Normalmente, os processos de classificação são criados e, dependendo das necessidades da organização, apenas processos específicos são selecionados para classificação.

## Etapa 5: Use o Consultor de Recursos para documentar e classificar.

### 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]

O avaliador principal deve conduzir a entrevista e fazer as perguntas do BP e do GP. Se ainda não estiver aberto, abra as notas.

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.

### Leadership

IMS.1 1:  Summary  Notes  Save All  Evidences

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

Para essas perguntas positivos e negativos, bem como comentários são escritos na ferramenta.

Se possível, carregue ou guarde provas que confirmem os resultados. As provas devem ser algo tangível (ficheiros, imagens, capturas de ecrã).

## Avaliação





As práticas de base são classificadas com N(ot)/P(artialmente)/L(argely)/F(ully).

- Classificação de nível 1

Dependendo dos pontos fortes e fracos, bem como das evidências, a Prática Base / Prática Genérica deve ser classificada. Além disso, sempre dê uma olhada no resultado pretendido da Prática. No final de cada prática base há o número do resultado atribuído e na parte inferior da prática você vê uma lista dos resultados.

**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

**2024 01 ISO 56000 Ass - L5**

Overview  
 Consolidation  
 Calculation

**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

Export to  Calculate  Percentage  Attributes

**CALCUL Levels**

**Leadership**  
 IMS.1 1:  Summary  Notes  Save All  Evi

**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  
 for continuous improvement  
 [Outcome 1]  
 N  P  L  F

**Strengths:**  
 SPI Manifesto is established

**Capability Level Attributes for 2024 01 ISO 56000 Assessment L1 - L5**

PROCESSES	ASSESSORS	CAPABILITY LEVEL				
		1	2	3	4	5
IMS.1 Leadership	Laura Aschbacher	0				
SIM.1 Strategic Intelligence Management Setup	Laura Aschbacher	1				
		1	2	3	4	5





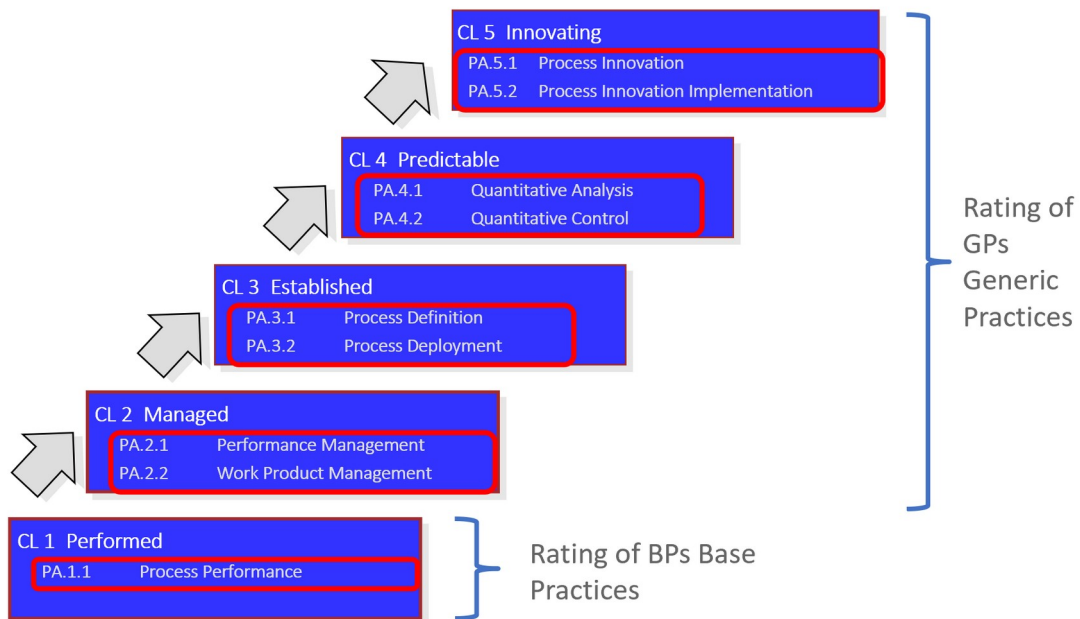
Depois de ter chegado ao final das práticas do primeiro nível, dê uma olhada na classificação calculada do nível de capacidade 1 do processo específico.

Aqui você pode ver um exemplo com dois processos que foram classificados no nível de capacidade 1 com classificações e comentários. Um processo é classificado como nível 0, portanto, a classificação não pode continuar para o próximo nível e um que é classificado como nível de capacidade 1, para que a avaliação possa continuar para o próximo nível.

- Nível 2 – 5 classificação

Como no nível 1: Dependendo dos pontos fortes e fracos, bem como das evidências, as Práticas devem ser classificadas. Além disso, sempre dê uma olhada no resultado pretendido da Prática. No final de cada prática há o número do resultado atribuído e na parte inferior da prática você vê uma lista dos resultados.

Diferença: As práticas agora são baseadas na ISO 33020 e referem-se ao nível de capacidade de um processo. Cada nível de capacidade tem atributos de processo com perguntas genéricas que verificam a capacidade (quão bem o processo é gerenciado, como os produtos de trabalho são gerenciados, etc.). É por isso que um avaliador deve fazer as perguntas com base nas conquistas dos atributos do processo com base no nível de capacidade da ISO 33020, ao mesmo tempo em que analisa os resultados pretendidos do processo da ISO 56000.





□ 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

**Outcomes:**

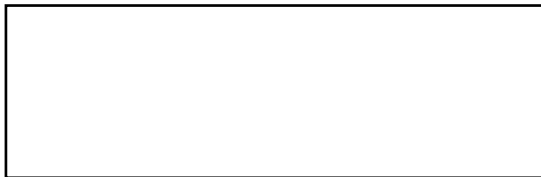
ISO 33020:2019 Achievements:

- 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;

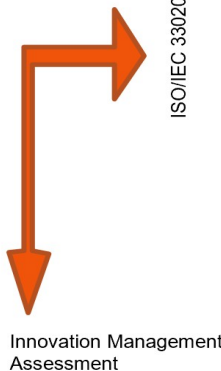
A figura acima mostra os níveis de capacidade. Os Atributos de Processo (PAs) podem ser vistos como capítulos dos níveis de capacidade. Cada um destes capítulos tem as suas próprias Práticas Genéricas, às quais um avaliador deve fazer perguntas durante uma avaliação. Os níveis de capacidade 2 a 5 consistem apenas em Práticas Genéricas. Com as Práticas Genéricas da ISO 33020, os resultados pretendidos da ISO 56000 precisam ser levados em

consideração. Isto é para ligar os pontos entre as duas normas.

No topo, você pode ver uma prática genérica baseada na ISO 33020 do nível 2 e os resultados pretendidos da ISO 56000.



Agora você, como avaliador, deve fazer perguntas a estas Práticas Genéricas. Segue-se um exemplo de como interpretar Práticas Genéricas com a ajuda de resultados.



**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.



## Etapa 6: criar um relatório.

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.**

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 as appropriate;  
d) creating awareness and communicating the importance of effective innovation management and 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 for continuous improvement

[Outcome 1]

N  P  L  F  Not App.  N

**Strengths:**

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

O relatório é gerado com base nos resultados da avaliação, portanto, se apenas o nível de capacidade um foi classificado, apenas os resultados do nível de capacidade um serão exibidos. O Relatório do Word também pode ser impresso e geralmente consiste em todo o conteúdo da avaliação, bem como dados visualizados. Serve como uma forma de documentar a avaliação e interpretar os resultados para obter insights de como melhorar o processo.

## Referências

[1] Avaliação das capacidades de gestão da inovação. Instituto de Normalização Sueco, <https://www.sis.se/bcker/innovation-management-capabilities-assesment-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). A nova norma de sistemas de gestão da inovação ISO 56000 e a avaliação da capacidade de inovação baseada na ISO 33020. In: Yilmaz, M., Clarke, P., Riel, A., Messnarz, R. (eds) Melhoria de Processos de Sistemas, Software e Serviços. EuroSPI 2023. Comunicação em Ciência da Computação e da Informação, vol 1891. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-42310-9\\_16](https://doi.org/10.1007/978-3-031-42310-9_16)

[3] Richard Messnarz, Laura Aschbacher, Damjan Ekert, Tobias Danmayr e Mikus Zelmenis (2024). Avaliação e Benchmarking do Sistema de Gestão da Inovação. in: Inovação - Investigação e Desenvolvimento para o Crescimento Humano, Económico e Institucional. IntechOpen, 13 de março de 2024. DOI: 10.5772/intechopen.112556



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

## Cenário de processos



### Seleção de processos ISO 5600x

#### IMS (Sistema de Gestão da Inovação)

**IMS.0 Introdução:** O objetivo da Introdução ao Sistema de Gestão da Inovação é criar um ambiente organizacional para a inovação.

**IMS.1 Liderança:** O objetivo do processo de liderança pela alta administração, conforme descrito no ISO56002, é demonstrar liderança adequada e, ao mesmo tempo, implementar um sistema de gestão da inovação.

**IMS.2 Planeamento:** O objetivo do processo de planeamento é definir as oportunidades de inovação a planejar para exploração, planejar atividades para implementar a inovação e acompanhar os objetivos de inovação, e planejar e implementar a inovação criando um portefólio de inovação para a organização.

**IMS.3 Gestão de Recursos:** O objetivo do processo de gestão de recursos é planejar, fornecer e manter recursos para a gestão da inovação considerando pessoas, tempo, orçamentos/financiamento, ferramentas e infraestrutura.

**IMS.4 Gestão de Competências:** O objetivo do processo de gestão de competências é analisar as lacunas de competências necessárias para a inovação e estabelecer uma matriz de competências que ilustre quem contribui com quais habilidades para o projeto de inovação. As partes interessadas e as equipas são envolvidas com base num plano de comunicação, autoridades e responsabilidades definidas e num conjunto de reuniões.

**IMS.5 Implementação e Operação do SGI:** O objetivo do processo de implementação e operação do SGI é estabelecer uma infraestrutura com ferramentas e gestão de documentação na qual os projetos e iniciativas de inovação possam ser planejados, acompanhados e implementados. Tal inclui também ferramentas e métodos de análise de informações estratégicas, procedimentos em matéria de DPI e a adaptação das opções de planos e processos aos diferentes tipos de inovação.

**IMS.6 Avaliação de desempenho:** O objetivo do processo de avaliação de desempenho é estabelecer uma série de indicadores de inovação mensuráveis, relatar os indicadores e acompanhar uma implementação bem-sucedida. As oportunidades de melhoria e ações corretivas derivadas da análise dos indicadores, auditorias internas ou externas e revisões gerenciais do sistema IMS são rastreadas para atualizar e melhorar continuamente o SGI.





## **TAM (Ferramentas e Métodos para Parcerias de Inovação)**

**TAM.1 Quadro de Parceria para a Inovação:** O objetivo do processo do quadro de parceria para a inovação é estabelecer um quadro para identificar e estabelecer parcerias de inovação.

**TAM.2 Entrando em uma Parceria de Inovação:** O objetivo do processo de entrar em uma parceria de inovação é realizar uma análise de lacunas para identificar as competências, capacidades e lacunas de ativos e entrar em parcerias para preencher as lacunas.

**TAM.3 Seleção de parceiros:** O objetivo do processo de seleção de parceiros da TAM é identificar, avaliar e selecionar parceiro(s) de inovação.

**TAM.4 Alinhamento de parceiros:** O objetivo do processo de alinhamento de parceiros da TAM é criar um entendimento compartilhado da parceria em termos da oportunidade proposta para a inovação.

**TAM.5 Interação entre parceiros:** O objetivo do processo de interação entre parceiros da TAM é criar um acordo formal de parceria de inovação.

## **ASM (Avaliação da Inovação)**

**ASM.1 Processo de Avaliação:** O objetivo deste processo é estabelecer e definir um ciclo contínuo de avaliação e melhoria da gestão da inovação.

**ASM.2 Realizar avaliações:** O objetivo deste processo é avaliar os projetos de inovação aplicando o processo de inovação com base em uma avaliação de capacidade ISO 56000 (baseada na norma ISO 33020). Isto é baseado em entrevistas, listas de verificação de avaliação ou ferramentas, e um perfil de capacidade resultante com pontos fortes e fracos. Os pontos fracos são utilizados para definir planos de ação.

**ASM.3 Benchmark and Improve:** O objetivo deste processo é aferir os resultados da avaliação (perfis de capacidade) interna e externamente e concluir a estratégia de avaliação e melhoria da organização.

## **IPM (Gestão da Propriedade Intelectual)**

**Estrutura IPM.1:** O objetivo deste processo é estabelecer um quadro organizacional no qual a gestão da PI possa ser implementada.

**IPM.2 IP Strategy:** O objetivo deste processo é desenvolver e implementar uma estratégia de gestão de PI.

**IPM.3 Gestão de PI em Processos de Inovação:** O objetivo deste processo é implantar o processo de gestão de PI.

## **SIM (Gestão de Inteligência Estratégica)**

**SIM.1 Configuração da Gestão de Inteligência Estratégica:** O objetivo deste processo é estabelecer e definir os itens-chave da Gestão de Inteligência Estratégica.

**SIM.2 Ciclo de Inteligência Estratégica:** O objetivo deste processo é descrever detalhadamente todas as etapas que precisam ser tomadas para controlar e gerenciar o Ciclo SI com sucesso.

**SIM.3 Comunicação de Inteligência:** O objetivo deste processo é determinar as etapas necessárias para a eficácia da inteligência estratégica.





## **TIM (Ferramentas e Métodos para Gestão de Ideias)**

**TIM.1 Preparando-se para o Gerenciamento de Ideias:** O objetivo do processo de preparação da TIM para o gerenciamento de ideias é preparar e apoiar um gerenciamento holístico de ideias, incluindo esquema para categorizar e classificar ideias para tomar decisões de ir/não ir sobre ideias.

**TIM.2 Pessoas e Organização:** O objetivo do processo de pessoas e organização da TIM é considerar as funções e habilidades necessárias para a inovação, atribuir pessoal às funções e receber apoio da alta administração e apoio aos tomadores de decisão para criar um ambiente de inovação aberta.

**TIM.3 Processo e Atividades de Gestão de Ideias:** O objetivo do processo de gestão de ideias e atividades da TIM é assegurar a definição e implantação de um modelo de processo eficaz para a gestão de ideias.