

Como efetuar uma avaliação ISO 5600x

Guia rápido

Conteúdo

Etapa 1: Selecionar um processo ISO 5600x.....	1
Etapa 2: Reunir a equipa de avaliação.....	1
Etapa 3: Criar um plano de entrevista.....	1
Etapa 4: Acesso à ferramenta de avaliação.....	2
Etapa 5: Utilizar o Consultor de Capacidades para documentar e classificar.....	3
Etapa 6: Criar um relatório.....	9

Etapa 1: Escolher um processo ISO 5600x

Consulte o PDF de seleção de processos da ISO 5600x e selecione um ou mais processos a avaliar. Este passo é efetuado em cooperação com a empresa que vai ser avaliada.

O documento de seleção de processos ISO 5600x encontra-se em anexo.

Etapa 2: Reunir a equipa de avaliação

Fazem parte da equipa de avaliação

- Coordenador da avaliação: (importante se os avaliadores forem externos) Apoia a avaliação e convida as pessoas para as entrevistas.
- Patrocinador da avaliação: assegura os recursos (orçamento) para avaliadores externos e colaboradores diretos
- Avaliadores: avaliadores/peritos internos ou externos, que efetuam as entrevistas e classificam os critérios da ISO 56000
- Avaliador principal: Lidera a avaliação com os co-avaliadores
- Membros da equipa de projeto: a entrevistar

O avaliador principal e os co-avaliadores fazem perguntas e classificam as perguntas sobre o PB e o PG, o avaliador principal decide finalmente a classificação com a equipa de avaliação.

Etapa 3: Criar um plano de entrevista

Elaborar um plano de entrevista que se adapte a si e a todos os parceiros a avaliar. O exemplo de um plano de entrevista pode ser encontrado no anexo.

O plano de entrevista contém:

- Tempo de entrevista por processo
- Nomes dos entrevistados
- Nome do avaliador e dos co-avaliadores
- Localização

O modelo do plano de entrevista encontra-se em anexo.

Etapa 4: Acesso à ferramenta de avaliação

Acesso ao Portal

<https://iso56000.eurospi.net>

- LOGIN - REGISTO TIMS
- Registe-se apenas uma vez e não se esqueça do seu ID de utilizador e da sua palavra-passe!

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



- Da próxima vez, faça o login como avaliador!

Uma vez iniciada a sessão, verá as empresas para as quais está planeada uma avaliação e, ao clicar numa dessas empresas, verá as avaliações associadas a essa empresa.



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

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

Selecione o processo e comece pelo nível 1 (SGI 1.1).

Nível 1 (Práticas Base) por processo - O QUE É FEITO

Níveis 2 a 5 (Práticas Genéricas) – A eficiência com que é feito (ISO 33020)

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

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:
 - 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 existing structures and business processes, as appropriate;
 - 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)

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:

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

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:

- Top management demonstrating leadership.
- The establishment of an innovation process with phases idea creation, selection, implementation and exploitation.
- An established innovation vision.
- 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="checkbox"/> Edit
<input type="checkbox"/> EuroSPI Vision Statement	https://conference.eurospi.net/index.php/en/vision	<input type="checkbox"/> Edit
<input type="checkbox"/> SPI Manifesto	https://conference.eurospi.net/index.php/en/manifesto	<input type="checkbox"/> Edit
<input type="checkbox"/> Change Story	M6-ChangeStory: Analysis of EuroSPI Conference Management with Kanban Board	<input type="checkbox"/> Edit
<input type="checkbox"/> Marketing Analyse	M8-Marketing Controlling Analysis: LinkedIn Quantitative Analysis	<input type="checkbox"/> Edit
<input type="checkbox"/> Customer Journey Map Analyse	M3-MBA-CustomerJourneyMapAnalyse	<input type="checkbox"/> Edit
<input type="checkbox"/> Strategic Roadmap of Job Roles	Deliverable 2.x DRIVES Project	<input type="checkbox"/> Edit
<input type="checkbox"/> Google Analytics and LinkedIn Campaign Analysis	KPIs & Tracking / Diploma / Research	<input type="checkbox"/> Edit
<input type="checkbox"/> Wiley Articles about job roles in the future in automotive	Selection of job roles for academy based on studies	<input type="checkbox"/> Edit
<input type="checkbox"/> Eu projects with feedback analysis / TIMS	Interviews and questionnaire analysis	<input type="checkbox"/> Edit
		<input type="checkbox"/> +

Etapa 5: Utilizar o Consultor de Capacidades para documentar e classificar

O avaliador principal deve conduzir a entrevista e colocar as perguntas de PB e PG. Se ainda não tiver aberto, abra as notas.

As perguntas positivas e negativas, bem como os comentários, são registados na ferramenta.

confirmem as conclusões. As provas as de ecrã).

Classificação

As práticas de base são classificadas com N(não)/P(arcialmente)L(maioritariamente)/F(totalmente).

- Classificação de nível 1

Dependendo dos pontos fortes e fracos, bem como das evidências, as Práticas Base / Práticas Genéricas devem ser classificadas. Além disso, é sempre necessário ter em conta o resultado pretendido da prática. No final de cada prática de base, encontra-se o número do resultado atribuído e, na parte inferior da prática, 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:

Missing 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

Capability Adviser

The screenshot shows the 'Capability Adviser' software interface. At the top, there are navigation tabs: 'All Assessments', 'Evidences', 'Export', 'Rating', 'Settings', and 'Help'. The main header displays '2024 01 ISO 56000 Ass - L5'. Below this, a list of 'All Units' is shown, including 'ASM.1 Assessment Process', 'ASM.2 Perform Assessments', 'ASM.3 Benchmark and Improve', 'IMS.0 Introduction', 'IMS.1 Leadership', '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', and 'TAM.1 Innovation Partnership Framework'. The 'Leadership' section is expanded, showing 'IMS.1 1' with a rating of 'L5'. The 'Rating' dropdown menu is open, showing 'Overview', 'Consolidation', and 'Calculation'. The 'Leadership' section includes a checklist for 'IMS.1.BP1' and a list of 'Strengths' and 'Weaknesses'. The 'Strengths' list includes 'SPI Manifesto is established', 'Open culture (EuroSPI Conference and SOQRATES working group)', and 'Feature requests for Capability Adviser possible by customers, Kanban Boards'. The 'Weaknesses' list includes 'Missing statements describe the future vision of products and services...' and 'Missing maintenance, standardisation of feedback and lack of documentation of improvement recommendations'. The interface also shows a 'Summary' button and a 'Notes' button.

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 fim das práticas do primeiro nível, consulte a classificação calculada para o nível de capacidade 1.

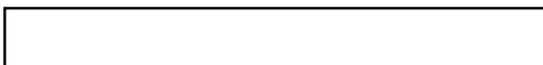
Aqui pode ver um exemplo com dois processos que foram classificados no nível de capacidade 1 com classificações e comentários. Um processo está classificado como nível 0, pelo que a classificação não pode continuar para o nível seguinte, e outro está classificado como nível de capacidade 1, pelo que a avaliação pode continuar para o nível seguinte.

- Nível 2 - 5 classificações

Tal como no nível 1: Dependendo dos pontos fortes e fracos, bem como das evidências, as práticas devem ser classificadas. Além disso, deve-se ter sempre em atenção o resultado pretendido. No final de cada prática, encontra-se o número do resultado atribuído e, na parte inferior, uma lista dos resultados.

Diferença: As práticas são agora baseadas na norma 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 (até que ponto o processo é bem gerido, até que ponto os produtos de trabalho são bem geridos, etc.). É por isso que um avaliador deve fazer as perguntas com base nas realizações dos atributos de processo baseados no nível de capacidade da ISO 33020, ao mesmo tempo que analisa os resultados pretendidos do processo da ISO 56000.

A figura acima mostra os níveis de capacidade. Os Atributos do Processo (PAs) podem ser vistos como capítulos dos níveis de capacidade. Cada um destes capítulos tem as suas próprias Práticas **Genéricas**, as quais um avaliador deve avaliar. Os níveis de capacidade 2 a 5 consistem apenas em Práticas Genéricas. Com as Práticas Genéricas da ISO 33020, é necessário ter em conta os resultados pretendidos da ISO 56000. Isto é para estabelecer uma relação entre as duas normas.



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]

Strengths:

Weaknesses:

Comments/Suggestions:

Save Clear Other Notes 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 reported to management;
 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, and used.

Na parte superior, pode ver uma Prática Genérica baseada na ISO 33020 do nível 2 e os resultados pretendidos da ISO 56000. Classificação das práticas genéricas



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



Classificação das práticas base

Nota: Como classificar - Ver capítulo sobre classificação



PA 2.1 Atributo do processo de gestão do desempenho
 O atributo "processo de gestão do desempenho" é uma medida que permite avaliar em que medida o desempenho do processo é gerido com os recursos e as competências necessários. Como resultado da plena realização deste tributo de processo.
 Os resultados a alcançar são determinados e comunicados;
 Os riscos que podem afetar o desempenho do processo são determinados e tratados
 O desempenho do processo é planeado, monitorizado, medido, avaliado e ajustado (conforme necessário);
 As responsabilidades e autoridades para a realização do processo são determinadas, fornecidas e mantidas (conforme necessário).

PG 2.1.1 Identificar os objetivos para o desempenho do processo e aplicar métricas e métodos para monitorizar os objetivos. (a, b, c)
PG 2.1.2 Definir funções com responsabilidades e autoridades para executar o processo e associar recursos humanos às funções, incluindo recursos e planos de comunicação. (d, e, f, g)

NC 1 Realizado
 PA.1.1
 Desempenho do processo

Diretrizes de interpretação para o AP 2.1 Gestão do desempenho

- GP 2.1.1 Identificar os objetivos para o desempenho do processo e aplicar métricas e métodos para monitorizar os objetivos.
 - Solicitar as métricas utilizadas para atingir o objetivo do processo específico.
 - Solicitar um método de planeamento/calendário com marcos que mostrem a consecução de resultados e a monitorização de itens de ação para o processo específico
 - Solicitar um relatório periódico sobre o estado dos resultados que devem ser alcançados no âmbito do processo específico
- GP 2.1.2 Definir funções com responsabilidades e autoridades para executar o processo e atribuir recursos humanos às funções, incluindo recursos e planos de comunicação.
 - O papel dos membros da equipa e a atribuição de um coordenador para o processo específico
 - Os recursos para o processo e as tarefas estão disponíveis como um orçamento para o processo específico
 - Os resultados e as tarefas em aberto, em curso e alcançados são comunicados em reuniões regulares para o processo específico

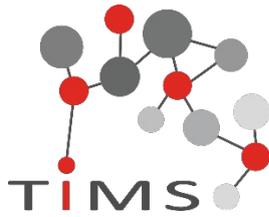
Exemplo de interpretação AI.1 para AP 2.1 Gestão do Desempenho

- GP 2.1.1
 - #Número de avaliações planeadas, por exemplo, 1 por ano por âmbito de produto ou serviço
 - Gantt / cronograma com as etapas e actividades de avaliação e melhoria.
 - Relatório mensal sobre o estado das acções de melhoria decorrentes das avaliações
 - Alocação dos itens de ação que estão atrasados mais de 4 semanas.
- GP 2.1.2
 - são atribuídas as funções de avaliadores e de coordenador da avaliação.
 - Os recursos para avaliações e melhorias estão disponíveis como um orçamento.
 - Os resultados da avaliação e as acções de melhoria são comunicados em reuniões regulares.

The screenshot shows the 'Capability Adviser' interface. On the left, a navigation tree lists units under '2024 01 ISO 56000 - L5', including 'All Units', 'ASM.1 Assessment Process', 'ASM.2 Perform Assessments', 'ASM.3 Benchmark and Improve', 'IMS.0 Introduction', 'IMS.1 Leadership', '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', and 'TIM.3 Idea Management Process and Activities'. The top menu bar includes 'All Assessments', 'Evidences', 'Export', 'Rating', 'Settings', and 'Help'. A dropdown menu under 'Export' shows 'Word-Report', 'Excel-Report', 'Powerpoint', and 'Weaknesses'. The main content area is titled 'Leadership' and shows 'IMS.1 1:' with icons for 'Summary', 'Notes', 'Save All', and 'Evidences'. A checked item 'IMS.1.BP1' is expanded to show a detailed finding: 'Top management should demonstrate leadership and commitment with respect to the innovation management system. This is not accounted for the effectiveness and efficiency of the innovation management system. The findings are: 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 processes as appropriate; d) creating awareness and communicating the importance of effective innovation management and 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 for continuous improvement'. Below this, there are radio buttons for 'N', 'P', 'L', 'F', and 'Not App.', with 'L' selected. The 'Strengths' section lists: 'SPI Manifesto is established', 'Open culture (EuroSPI Conference and SOQRATES working group), Feature requests for Capability Adviser possible by customers, Kanban Boards', and 'Existing change story for one service of the EuroSPI Conference'. The 'Weaknesses' section lists: 'Company, is not concise and not documented', 'Missing maintenance, standardisation of feedback and lack of documentation of improvement recommendations', and 'Performance evaluation process to be defined by management and to be evaluated'. The 'Comments/Suggestions' section contains: '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)'.

Passo 6: Escrever um relatório

O relatório é gerado com base nos resultados da avaliação, por isso, se apenas o nível de capacidade um foi classificado, então apenas os resultados do nível de capacidade um serão apresentados. O Relatório Word também pode ser impresso e normalmente contém em todo o conteúdo da avaliação, bem como os dados visualizados. Serve como uma forma de documentar a avaliação e interpretar os resultados para obter informações sobre como melhorar o processo.



Seleção do processo **ISO 5600x**

SGI (Sistema de Gestão da Inovação)

SGI.0 Introdução: O objetivo da Introdução do Sistema de Gestão da Inovação é criar um ambiente organizacional para a inovação.

SGI.1 Liderança: O objetivo do processo de liderança por parte dos quadros superior e, tal como descrito na ISO56002, é demonstrar uma liderança adequada e, ao mesmo tempo, implementar um sistema de gestão da inovação.

SGI.2 Planeamento: O objetivo do processo de planeamento é definir as oportunidades de inovação para exploração, planear atividades para implementar a inovação, acompanhar os objetivos da inovação e, através do planeamento e implementação da inovação, criar um portefólio de inovação para a organização.

SGI.3 Gestão de Recursos: O objetivo do processo de gestão de recursos é planear, fornecer e manter recursos para a gestão da inovação, tendo em conta as pessoas, o tempo, os orçamentos/financiamento e as ferramentas e infra-estruturas.

SGI.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 que competências para o projeto de inovação. As partes interessadas e as equipas são envolvidas com base num plano de comunicação, com autoridades e responsabilidades definidas e um conjunto de reuniões.

SGI.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 planeados, acompanhados e implementados. Isto também inclui ferramentas e métodos de análise de inteligência estratégica, procedimentos de DPI e as opções de adaptação de planos e processos para se adequarem a diferentes tipos de inovação.

SGI.6 Avaliação do desempenho: O objetivo do processo de avaliação do desempenho é estabelecer uma série de indicadores de inovação mensuráveis, comunicar os indicadores e acompanhar uma implementação bem-sucedida. As oportunidades de melhoria e as ações corretivas decorrentes da análise dos indicadores, das auditorias internas ou externas e das análises de gestão do sistema SGI são acompanhadas para atualizar e melhorar continuamente o SGI.

FEM (Ferramentas e métodos para parcerias de inovação)

FEM.1 Quadro de parceria para a inovação: O objetivo do processo de estruturação de parceria de inovação é estabelecer uma estrutura para identificar e entrar em parcerias de inovação.

FEM.2 Estabelecer uma parceria de inovação: O objetivo do processo de estabelecimento de uma parceria de inovação é realizar uma Gap Analysis para identificar as lacunas de competências, capacidades e ativos e estabelecer parcerias para colmatar essas lacunas.

FEM.3 Seleção de parceiros: O objetivo do processo de seleção de parceiros é identificar, avaliar e selecionar parceiros de inovação.

FEM.4 Alinhamento da parceria: O objetivo do processo de alinhamento de parceiros é criar um entendimento partilhado da parceria em termos da oportunidade de inovação proposta.

FEM.5 Interação entre parceiros: O objetivo do processo de interação entre parceiros é criar um acordo formal de parceria para a inovação.

AI (Avaliação da inovação)

AI.1 Processo de avaliação: O objetivo deste processo é estabelecer e definir um ciclo de avaliação e melhoria contínua da gestão da inovação.

AI.2 Realizar avaliações: O objetivo deste processo é avaliar os projetos de inovação que aplicam o processo de inovação com base numa avaliação de capacidade da ISO 56000 (norma ISO 33020). Este processo baseia-se em entrevistas, listas de controlo ou ferramentas de avaliação e num perfil de capacidade associado com pontos fortes e fracos. Os pontos fracos são utilizados para definir planos de ação.

AI.3 Aferir e melhorar: O objetivo deste processo é aferir os resultados da avaliação (perfis de capacidades) interna e externamente, concluir a avaliação e definir uma estratégia de melhoria da organização.

GPI (Gestão da Propriedade Intelectual)

GPI.1 Quadro de GPI: O objetivo deste processo é estabelecer um quadro organizacional no qual a gestão da PI possa ser implementada.

GPI.2 Estratégia de PI: O objetivo deste processo é desenvolver e implementar uma estratégia de gestão de PI.

GPI.3 Gestão da PI nos processos de inovação: O objetivo deste processo é implantar o processo de gestão de PI.

GEI (Gestão Estratégica da Informação)

GEI.1 Estabelecimento da Gestão Estratégica da Informação: O objetivo deste processo é estabelecer e definir os itens fundamentais da Gestão Estratégica de Informação.

GEI.2 Ciclo de Informação Estratégica: O objetivo deste processo é descrever em pormenor todos os passos que devem ser dados para controlar e gerir com sucesso o ciclo.

GEI.3 Comunicação da Inteligência: O objetivo deste processo é determinar os passos necessários para a eficácia da inteligência estratégica.

FGI (Ferramentas e métodos para a gestão de ideias)

FGI.1 Preparação para a gestão de ideias: O objetivo do processo de preparação de ferramentas e métodos para a gestão de ideias é preparar e apoiar uma gestão holística de ideias, incluindo um esquema para categorizar e classificar ideias para tomar decisões.

FGI.2 Pessoas e Organização: O objetivo do processo é considerar as funções e competências necessárias para a inovação, atribuir funções e receber o apoio da gestão de topo e dos decisores para construir um ambiente de inovação aberta.

FGI.3 Processo e atividades de gestão de ideias: O objetivo do processo e das atividades de gestão de ideias é assegurar a definição e a implementação de um modelo de processo eficaz para a gestão de ideias.

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.