

## Kā veikt ISO 5600x novērtējumu

### Īss ceļvedis

#### Saturs

1. solis: Izvēlieties ISO 5600x procesu.....	1
2. posms: Novērtēšanas grupas izveide.....	1
3. solis: Izveidojiet intervijas plānu.....	1
4. solis: Piekļuve novērtēšanas rīkam.....	2
5. posms: Izmantojiet Spēju padomdevēju, lai dokumentētu un novērtētu.....	3
6. solis: Izveidojiet pārskatu.....	9

#### 1. solis: Izvēlieties ISO 5600x procesu

Aplūkojiet ISO 5600x procesu atlases PDF dokumentu un izvēlieties vienu vai vairākus procesus, kas jānovērtē. Šo failu var atrast pielikumā. Šis solis tiek veikts sadarbībā ar uzņēmumu, kas tiks novērtēts.

ISO 5600x procesa atlases dokuments ir atrodams pielikumā.

#### 2. posms: Novērtēšanas grupas izveide

Vērtēšanas komandā ir:

- Novērtēšanas koordinators: Ja vērtētāji ir ārēji, tas atbalsta novērtēšanu un uzaicina personas uz intervijām.
- Vērtēšanas sponsors: nodrošināt resursus (budžetu) ārējiem vērtētājiem un saviem darbiniekiem.
- Vērtētāji: iekšējie vai ārējie vērtētāji/eksperti, kas veic intervijas un novērtē ISO 56000 kritērijus.
- Vadošais vērtētājs: Vērtēšanas vadītājs kopā ar līdzvērtētājiem
- Projekta komandas locekļi: tiks intervēti

Vadošais vērtētājs un līdzvērtētāji uzdod jautājumus un novērtē BP un GP jautājumus, un galvenais vērtētājs kopā ar vērtēšanas komandu galu galā pieņem lēmumu par vērtējumu.

### 3. solis: Izveidojiet intervijas plānu

Izstrādājiet intervijas plānu, kas piemērots jums un visiem novērtējamiem partneriem. Intervijas plāna piemērs ir atrodams pielikumā.

Intervijas plānā ir:

- Intervijas laiks katram procesam
- Intervējamo personu vārdi
- Vērtētāja un līdzvērtētāju vārds un uzvārds
- Atrašanās vieta

Intervijas plāna veidne ir atrodama pielikumā.

### 4. solis: Piekluve novērtēšanas rīkam

Piekluve portālam

<https://iso56000.eurospi.net>

**Capability Adviser**

EURO SPI

About Software Process Assessment Process Assessment Model Browse Domains Login Help

Assessor Organisation Content Provider Administrator TIMS Registration

**9.0**

**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

- PIETEIKŠANĀS - TIMS REĢISTRĀCIJA
- Lūdzu, reģistrējieties tikai vienu reizi un atcerieties savu lietotājvārdu un paroli!
- Nākamreiz, lūdzu, piesakieties kā vērtētājs!

Kad esat pieteicies, redzēsiet savus uzņēmumus, kuriem ir plānots novērtējums, un, noklikšķinot uz viena no šiem uzņēmumiem, redzēsiet ar šo uzņēmumu saistītos novērtējumus.



Pēc tam noklikšķiniet uz novērtējuma un apskatiet novērtējuma procesu.

Please select one of the following assessments:

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



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

Izvēlieties procesu un sāciet ar 1. līmeni (IMS 1.1).

1. līmenis (pamatprakse) katram procesam - KAS IR DARĪTIS

2. līdz 5. līmenis (vispārīgā prakse) - cik efektīvi tas tiek darīts (ISO 33020)

Piezīme: Parasti tiek izveidoti visi procesi, un atkarībā no organizācijas vajadzībām vērtēšanai tiek atlasīti tikai konkrēti procesi.

### 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, so 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 SOGRATES 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.

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.

**5. posms: Izmantojiet Spēju padomdevēju, lai dokumentētu un novērtētu**

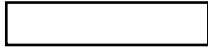
Vadošajam vērtētājam ir jāvada intervija un jāvada BP un GP jautājumi. Ja tie vēl nav atvērti, lūdzu, atveriet piezīmes.

Uz šiem jautājumiem pozitīvie un negatīvie aspekti, kā arī komentāri tiek ierakstīti rīkā.



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



Capability Adviser

All Assessments Evidences Export Rating Settings Help

2024 01 ISO 56000 Assessment - 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
- + 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

**Leadership**

IMS.1.1: Summary Notes Save All Evidences

**IMS.1.BP1 Top management should demonstrate leadership and be accountable for the effectiveness and efficiency of the innovation management system 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 as appropriate;  
 d) creating awareness and communicating the importance of the 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  
 Open culture (EuroSPI Conference and SOQRATES working group for Capability Adviser possible by customers, Kanban Board Existing change Story for one service of the EuroSPI Conference)

**Weaknesses:**

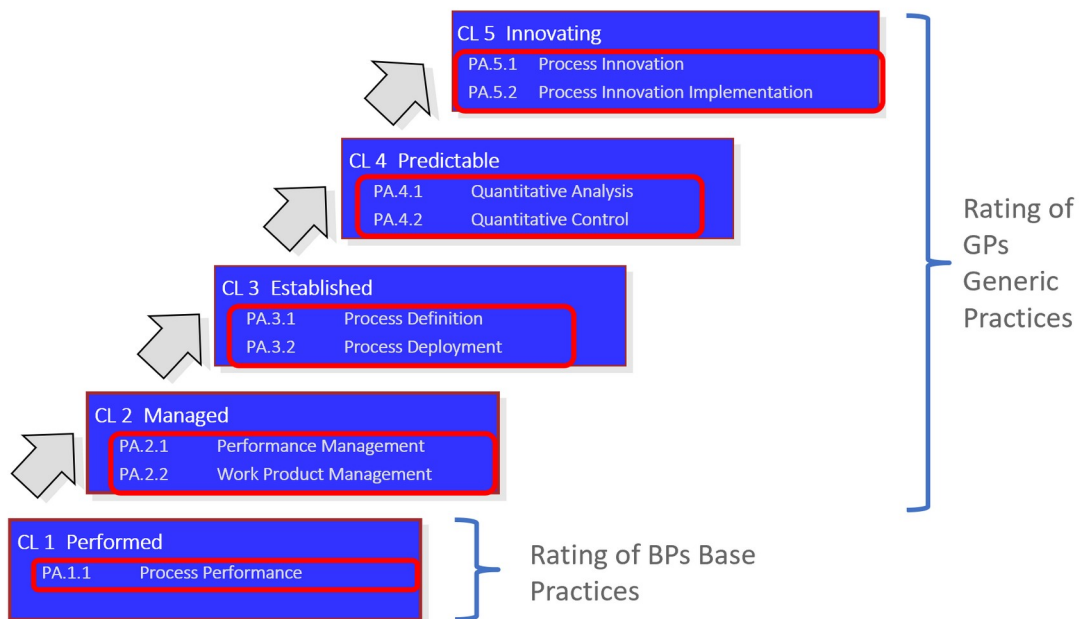
Pēc tam, kad esat sasniedzis pirmā līmeņa prakses beigas, lūdzu, aplūkojiet aprēķināto konkrētā procesa 1. spēju līmeņa novērtējumu.

Šeit varat skatīt piemēru ar diviem procesiem, kas novērtēti 1. spēju līmenī ar vērtējumiem un komentāriem. Viens process ir novērtēts 0. līmenī, tāpēc vērtēšana nevar tikt turpināta nākamajā līmenī, un viens process ir novērtēts 1. spēju līmenī, tāpēc vērtēšana var tikt turpināta nākamajā līmenī.

- 2. līmenis - 5 vērtējumi

Tāpat kā 1. līmenī: atkarībā no stiprajām un vājajām pusēm, kā arī pierādījumiem prakse ir jānovērtē. Vienmēr ņemiet vērā arī prakses paredzēto rezultātu. Katras prakses beigās ir norādīts piešķirtā iznākuma numurs, un prakses apakšdaļā redzams iznākumu saraksts.

Atšķirība: Tagad prakses ir balstītas uz ISO 33020 un attiecas uz procesa spēju līmeni. Katram spējas līmenim ir procesa atribūti ar vispārīgiem jautājumiem, kas pārbauda spēju (cik labi tiek pārvaldīts process, cik labi tiek pārvaldīti darba produkti utt.). Tāpēc vērtētājam ir jāuzdod jautājumi, kas balstīti uz ISO 33020 procesa atribūtu sasniegumiem, pamatojoties uz spējas līmeni, vienlaikus aplūkojot arī procesa paredzētos rezultātus no ISO 56000.



Iepriekš redzamajā attēlā ir parādīti spēju līmeņi. Procesa atribūtus (PA) var uzskatīt par spēju līmeņu nodaļām. Katrai no šīm nodaļām ir savas **vispārīgās** prakses, uz kurām vērtējamam novērtēšanas laikā jāuzdod jautājumi. Itdz 5. spēju līmenis sastāv tikai no vispārējām praksēm. Izmantojot ISO 33020 vispārīgās prakses, jāņem vērā ISO 56000 paredzētie rezultāti. Tas ir, lai savienotu abus standartus.

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

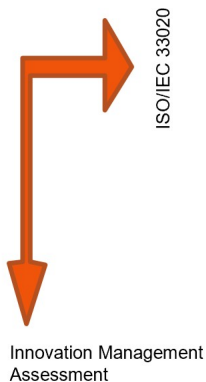
Strengths:

Weaknesses:

Comments/Suggestions:

Save Clear Other Notes Copy Weaknesses Select a practice

Augšpusē redzama vispārīgā prakse, kas balstīta uz ISO 33020 2. līmeņa standartu un paredzētajiem rezultātiem no ISO 56000.



**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)**

Tagad jums kā vērtētājam ir jāuzdod jautājumi par šīm vispārīgajām praksēm. Tālāk ir sniegts piemērs, kā interpretēt vispārīgās prakses, izmantojot rezultātus.



## 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.
- 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

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's business 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

[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 one service of 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)

## 6. solis: Izveidojiet pārskatu

Pārskats tiek ģenerēts, pamatojoties uz novērtējuma rezultātiem, tātad, ja tika novērtēta tikai pirmā līmeņa spēja, tiks parādīti tikai pirmā līmeņa spēju rezultāti. Word ziņojumu var arī izdrukāt, un parasti tajā ir iekļauts viss novērtējuma saturs, kā arī vizualizēti dati. Tas kalpo kā veids, kā dokumentēt novērtējumu un interpretēt rezultātus, lai gūtu ieskatu par to, kā uzlabot procesu.



Co-funded by  
the European Union

## ISO 5600x procesa izvēle

### IMS (Inovāciju vadības sistēma)

**IMS.0 Ievads:** Inovāciju vadības sistēmas ieviešanas mērķis ir radīt inovācijām labvēlīgu organizatorisko vidi.

**IMS.1 Vadība:** ISO56002 aprakstītā augstākā līmeņa vadības procesa mērķis ir demonstrēt pienācīgu vadību, vienlaikus ieviešot inovāciju vadības sistēmu.

**IMS.2 Plānošana:** Plānošanas procesa mērķis ir definēt inovācijas iespējas, kuras plānots izmantot, plānot darbības inovācijas ieviešanai un sekot līdz inovācijas mērķu sasniegšanai, kā arī, plānojot un ieviešot inovāciju, izveidot organizācijas inovāciju portfeli.

**IMS.3 Resursu pārvaldība:** Resursu pārvaldības procesa mērķis ir plānot, nodrošināt un uzturēt inovāciju pārvaldības resursus, ņemot vērā cilvēkresursus, laiku, budžetu/finansējumu, kā arī instrumentus un infrastruktūru.

**IMS.4 Kompetences pārvaldība:** Kompetenču pārvaldības procesa mērķis ir analizēt inovācijai nepieciešamo prasmju trūkumu un izveidot kompetenču matricu, kas parāda, kas un kādas prasmes sniedz ieguldījumu inovācijas projektā. Leinteresētās personas un komandas tiek iesaistītas, pamatojoties uz saziņas plānu, noteiktām pilnvarām un pienākumiem, kā arī sanāksmju kopumu.

**IMS.5 IMS ieviešana un darbība:** IMS ieviešanas un darbības procesa mērķis ir izveidot infrastruktūru ar instrumentiem un dokumentācijas pārvaldību, kurā var plānot, izsekot un īstenot inovācijas projektus un iniciatīvas. Tas ietver arī stratēģiskās izlūkošanas analīzes rīkus un metodes, IIS procedūras un plānu un procesu pielāgošanas iespējas, lai tie atbilstu dažādiem inovāciju veidiem.

**IMS.6 Darbības novērtējums:** Darbības novērtēšanas procesa mērķis ir noteikt vairākus izmērāmus inovācijas rādītājus, ziņot par rādītājiem un sekot līdz veiksmīgai īstenošanai. Uzlabojumu iespējas un korektīvie pasākumi, kas izriet no rādītāju analīzes, iekšējiem vai ārējiem auditiem un IMS sistēmas vadības pārskatiem, tiek izsekoti, lai nepārtraukti atjauninātu un uzlabotu IMS.

### TAM (Inovāciju partnerību rīki un metodes)

**TAM.1 Inovāciju partnerības sistēma:** Inovācijas partnerības sistēmas mērķis ir izveidot sistēmu inovācijas partnerību identificēšanai un uzsākšanai.

**TAM.2 Inovācijas partnerības uzsākšana:** Inovācijas partnerības uzsākšanas procesa mērķis ir veikt trūkumu analīzi, lai identificētu kompetenču, spēju un aktīvu trūkumus un noslēgtu partnerības, lai šos trūkumus novērstu.

**TAM.3 Partneru atlase:** TAM partneru atlases procesa mērķis ir identificēt, novērtēt un izvēlēties inovācijas partneri(-us).

**TAM.4 Partneru saskaņošana:** TAM partneru saskaņošanas procesa mērķis ir radīt kopīgu izpratni par partnerību attiecībā uz piedāvāto inovācijas iespēju.

**TAM.5 Partneru mijiedarbība:** TAM mijiedarbības starp partneriem procesa mērķis ir izveidot oficiālu inovācijas partnerības līgumu.

## **ASM (inovāciju novērtējums)**

**ASM.1 Novērtēšanas process:** Šī procesa mērķis ir izveidot un definēt nepārtrauktu inovāciju vadības novērtēšanas un uzlabošanas ciklu.

**ASM.2 Veikt novērtējumus:** Šī procesa mērķis ir novērtēt inovācijas projektus, piemērojot inovācijas procesu, pamatojoties uz ISO 56000 spēju novērtējumu (pamatojoties uz ISO 33020 standartu). Tā pamatā ir intervijas, novērtējuma kontrolesaraksti vai rīki un iegūtais spēju profils ar stiprajām un vājajām pusēm. Vājās puses tiek izmantotas, lai noteiktu rīcības plānus.

**ASM.3 Salīdzinošā novērtēšana un uzlabošana:** Šī procesa mērķis ir salīdzināt novērtējuma rezultātus (spēju profilus) iekšēji un ārēji un noslēgt organizācijas novērtēšanas un uzlabošanas stratēģiju.

## **IPM (intelektuālā īpašuma pārvaldība)**

**IPM.1 IPM sistēma:** Šī procesa mērķis ir izveidot organizatorisko sistēmu, kurā var īstenot IP pārvaldību.

**IPM.2 IP stratēģija:** Šī procesa mērķis ir izstrādāt un īstenot IP pārvaldības stratēģiju.

**IPM.3 Intelektuālā īpašuma pārvaldība inovācijas procesos:** Šī procesa mērķis ir ieviest IP pārvaldības procesu.

## **SIM (Stratēģiskās izlūkošanas pārvaldība)**

**SIM.1 Stratēģiskās izlūkošanas pārvaldības iestatīšana:** Šī procesa mērķis ir noteikt un definēt stratēģiskās izlūkošanas pārvaldības galvenos elementus.

**SIM.2 Stratēģiskās izlūkošanas cikls:** Šī procesa mērķis ir detalizēti aprakstīt visus soļus, kas jāveic, lai veiksmīgi kontrolētu un pārvaldītu SI ciklu.

**SIM.3 Izlūkošanas komunikācija:** Šī procesa mērķis ir noteikt nepieciešamos pasākumus stratēģiskās izlūkošanas efektivitātes nodrošināšanai.

## **TIM (Ideju pārvaldības rīki un metodes)**

**TIM.1 Gatavošanās ideju pārvaldībai:** TIM sagatavošanās ideju pārvaldībai procesa mērķis ir sagatavot un atbalstīt holistisku ideju pārvaldību, tostarp shēmu ideju kategorizēšanai un vērtēšanai, lai pieņemtu lēmumus par ideju īstenošanu/ neīstenošanu.

**TIM.2 Cilvēki un organizācija:** Cilvēki un organizācija TIM procesa mērķis ir apsvērt inovācijai nepieciešamās lomas un prasmes, sadalīt darbiniekus lomās un saņemt augstākās vadības un lēmumu pieņēmēju atbalstu, lai radītu atvērtas inovācijas vidi.

**TIM.3 Ideju pārvaldības process un darbības:** TIM ideju pārvaldības procesa un darbību procesa mērķis ir nodrošināt efektīva ideju pārvaldības procesa modeļa definēšanu un ieviešanu.

*Finansē Eiropas Savienība. Tomēr paustie viedokļi un uzskati ir tikai un vienīgi autora(-u) viedokļi, un tie ne vienmēr atspoguļo Eiropas Savienības vai Eiropas Izglītības un kultūras izpildaģentūras (EACEA) viedokli. Ne Eiropas Savienība, ne EACEA par tiem neuzņemas atbildību.*