



Lifelong
Learning
Programme

InnoKenn

Parte 2.
Aplicar y materializar

Grupo destinatario: expertos de innovación internos





Vista general de InnoKenn

- La empresa crea una S.A., o al menos 1 persona como coordinador interno de la empresa
- Crear condiciones
 - Clarificar el anonimato y la protección de datos
 - Seleccionar grupo destinatario
 - Informar a grupo destinatario y plantilla
 - Mostrar la utilidad, crear confianza
 - Fechas, emisiones y devolución de las hojas de diagnóstico
- Emitir y recoger hojas de diagnóstico
- Recopilar datos
- Evaluar datos / uso de herramientas
- Evaluar resultados (puntos fuertes y débiles)
- Presentar resultados



Instalación del programa



InnoKenn

- Seleccionar hojas de diagnóstico
- Si los encuestados no están familiarizados con los temas, resulta útil el uso de la versión comentada.

Kommentierte Fassung InnoKenn

Dimension Strategie

Gruppe: Nr.

Merkmal – Zielbildung und Strategieformulierung

1. Unser Betrieb hat eine Innovationsstrategie, die folgende in der Strategie ausdrücklich definierte Kriterien der Erreichung von Produkten, Dienstleistungen oder Prozessen einbezieht, um sicher zu sein, dass wir die Qualität der Innovationen von unseren verschiedenen Produkten und Dienstleistungen sicherstellen können.
2. Unser Betrieb plant seine Strategien, indem er die folgenden Maßnahmen in Betracht zieht:
 - a. wachsende Ressourcenallokation für produktbezogene Innovationen
 - b. wachsende Ressourcenallokation für prozessbezogene Innovationen
 - c. wachsende Ressourcenallokation für dienstleistungsbezogene Innovationen
3. Unser Betrieb hat mittel- und langfristige Ziele, die Innovationen in Bezug auf die folgenden Bereiche umfassen:
 - a. neue Produkte
 - b. neue Dienstleistungen
 - c. neue Geschäftsmodelle
4. Mitarbeiterorientierte Führungsmaßnahmen werden gemäß folgenden Prinzipien ergriffen:
 - a. Mitarbeiter werden einbezogen und beauftragt, die Verantwortung für die Erreichung der Innovationen zu übernehmen
 - b. Mitarbeiter werden ermutigt, neue Ideen vorzuschlagen
 - c. Mitarbeiter werden ermutigt, neue Ideen zu realisieren
 - d. Mitarbeiter werden ermutigt, neue Ideen zu realisieren
5. Es findet ein regelmäßiger Austausch über die persönliche Weiterentwicklung statt.
 - a. Mitarbeiter werden ermutigt, sich weiterzubilden
 - b. Mitarbeiter werden ermutigt, sich weiterzubilden
 - c. Mitarbeiter werden ermutigt, sich weiterzubilden
6. Führungskräfte unterstützen bei der Lösung von Problemen, indem sie:
 - a. Führungskräfte unterstützen bei der Lösung von Problemen
 - b. Führungskräfte unterstützen bei der Lösung von Problemen
 - c. Führungskräfte unterstützen bei der Lösung von Problemen

Merkmal – Vernetzung

7. Wir beschreiben unsere Erfahrungen im Unternehmen zwischen allen Abteilungen aus:
 - a. zwischen allen Abteilungen
 - b. zwischen allen Abteilungen
 - c. zwischen allen Abteilungen
8. Es gibt mit Kunden bzw. Lieferanten regelmäßigen Austausch über Produktentwicklung bzw. Beschaffung, Designprozesse und andere Innovationen, die sich auf die Entwicklung des Produkts auswirken.
9. In unserem Betrieb wird mit Experten, Hochschulen oder Forschungsinstituten zusammen gearbeitet, um die Entwicklung des Produkts zu beschleunigen.
10. Unser Betrieb konzentriert seine Kunden bzw. seine Kundenstruktur auf die Kundensegmente, die:
 - a. die Kundensegmente, die wir anstreben
 - b. die Kundensegmente, die wir anstreben
 - c. die Kundensegmente, die wir anstreben
11. Die Anforderungen der Kunden werden systematisch ermittelt und in die Entwicklung des Produkts einbezogen.
12. Die Produkt- und Dienstleistungsentwicklung wird an den Anforderungen der Kunden ausgerichtet, indem:
 - a. die Anforderungen der Kunden einbezogen werden
 - b. die Anforderungen der Kunden einbezogen werden
 - c. die Anforderungen der Kunden einbezogen werden

Dimension Prozesse

Merkmal – Ideenmanagement

13. Ideen für Erneuerung und Verbesserungen von Produkten und Dienstleistungen werden systematisch mit bewährten Methoden entwickelt.
 - a. Ideen werden systematisch mit bewährten Methoden entwickelt
 - b. Ideen werden systematisch mit bewährten Methoden entwickelt
 - c. Ideen werden systematisch mit bewährten Methoden entwickelt
14. Es erfolgt eine Prüfung der Wirtschaftlichkeit von Ideen, indem:
 - a. die Wirtschaftlichkeit von Ideen geprüft wird
 - b. die Wirtschaftlichkeit von Ideen geprüft wird
 - c. die Wirtschaftlichkeit von Ideen geprüft wird
15. Unser Unternehmen setzt Ideen der Beschäftigten um, die als realisierbar bewertet wurden.
 - a. Ideen werden systematisch mit bewährten Methoden entwickelt
 - b. Ideen werden systematisch mit bewährten Methoden entwickelt
 - c. Ideen werden systematisch mit bewährten Methoden entwickelt

Merkmal – Produkt- / Dienstleistungsorientierung

16. Das Produkt- / Dienstleistungsportfolio ist entsprechend der Marktnachfrage ausgerichtet.
 - a. Das Produkt- / Dienstleistungsportfolio ist entsprechend der Marktnachfrage ausgerichtet
 - b. Das Produkt- / Dienstleistungsportfolio ist entsprechend der Marktnachfrage ausgerichtet
 - c. Das Produkt- / Dienstleistungsportfolio ist entsprechend der Marktnachfrage ausgerichtet
17. Die Produkt- und Dienstleistungsorientierung ist flexibel genug, um auf Änderungen schnell zu reagieren.
 - a. Die Produkt- und Dienstleistungsorientierung ist flexibel genug, um auf Änderungen schnell zu reagieren
 - b. Die Produkt- und Dienstleistungsorientierung ist flexibel genug, um auf Änderungen schnell zu reagieren
 - c. Die Produkt- und Dienstleistungsorientierung ist flexibel genug, um auf Änderungen schnell zu reagieren
18. Es gibt eine Strategie und einen Zeitplan für die Markteinführung neuer Produkte und Leistungen.
 - a. Es gibt eine Strategie und einen Zeitplan für die Markteinführung neuer Produkte und Leistungen
 - b. Es gibt eine Strategie und einen Zeitplan für die Markteinführung neuer Produkte und Leistungen
 - c. Es gibt eine Strategie und einen Zeitplan für die Markteinführung neuer Produkte und Leistungen

Merkmal – Prozessorientierung

19. Es gibt ein bewährtes Denken in Prozessen von Lieferanten bis zum Kunden.
 - a. Es gibt ein bewährtes Denken in Prozessen von Lieferanten bis zum Kunden
 - b. Es gibt ein bewährtes Denken in Prozessen von Lieferanten bis zum Kunden
 - c. Es gibt ein bewährtes Denken in Prozessen von Lieferanten bis zum Kunden
20. Kosten und Qualität werden beim Produkt bei der Dienstleistung im Rahmen der Prozessorientierung gleichermaßen berücksichtigt.
 - a. Kosten und Qualität werden beim Produkt bei der Dienstleistung im Rahmen der Prozessorientierung gleichermaßen berücksichtigt
 - b. Kosten und Qualität werden beim Produkt bei der Dienstleistung im Rahmen der Prozessorientierung gleichermaßen berücksichtigt
 - c. Kosten und Qualität werden beim Produkt bei der Dienstleistung im Rahmen der Prozessorientierung gleichermaßen berücksichtigt
21. Methoden und Aktivitäten sind auf dem neuesten Stand, indem:
 - a. Methoden und Aktivitäten sind auf dem neuesten Stand
 - b. Methoden und Aktivitäten sind auf dem neuesten Stand
 - c. Methoden und Aktivitäten sind auf dem neuesten Stand

Merkmal – Methodeneinsatz

22. Erneuerungen und Verbesserungen werden mit branchenüblichen Verfahren und Techniken bearbeitet, um:
 - a. Erneuerungen und Verbesserungen werden mit branchenüblichen Verfahren und Techniken bearbeitet
 - b. Erneuerungen und Verbesserungen werden mit branchenüblichen Verfahren und Techniken bearbeitet
 - c. Erneuerungen und Verbesserungen werden mit branchenüblichen Verfahren und Techniken bearbeitet
23. Die eingesetzten Werkzeuge sind leicht anzuwenden, indem:
 - a. Die eingesetzten Werkzeuge sind leicht anzuwenden
 - b. Die eingesetzten Werkzeuge sind leicht anzuwenden
 - c. Die eingesetzten Werkzeuge sind leicht anzuwenden

Dimension Struktur

Merkmal – Arbeits- & Aufbauorganisation

25. Bei uns werden Arbeitsstellen eingesetzt, die den Handlungsspielraum jedes Einzelnen einweihen.
 - a. Bei uns werden Arbeitsstellen eingesetzt, die den Handlungsspielraum jedes Einzelnen einweihen
 - b. Bei uns werden Arbeitsstellen eingesetzt, die den Handlungsspielraum jedes Einzelnen einweihen
 - c. Bei uns werden Arbeitsstellen eingesetzt, die den Handlungsspielraum jedes Einzelnen einweihen
26. Die Managementverantwortung ist in unserem Unternehmen in Form flacher Hierarchien auf mehrere Personen verteilt.
 - a. Die Managementverantwortung ist in unserem Unternehmen in Form flacher Hierarchien auf mehrere Personen verteilt
 - b. Die Managementverantwortung ist in unserem Unternehmen in Form flacher Hierarchien auf mehrere Personen verteilt
 - c. Die Managementverantwortung ist in unserem Unternehmen in Form flacher Hierarchien auf mehrere Personen verteilt
27. Der bewusste Einsatz von Arbeitskräften ist bei uns möglich, ohne dass dies zu Lasten bestimmter Gruppen geht.
 - a. Der bewusste Einsatz von Arbeitskräften ist bei uns möglich, ohne dass dies zu Lasten bestimmter Gruppen geht
 - b. Der bewusste Einsatz von Arbeitskräften ist bei uns möglich, ohne dass dies zu Lasten bestimmter Gruppen geht
 - c. Der bewusste Einsatz von Arbeitskräften ist bei uns möglich, ohne dass dies zu Lasten bestimmter Gruppen geht
28. Die Arbeitsanforderungen lassen sich von den Beschäftigten im Durchschnitt gut bewältigen.
 - a. Die Arbeitsanforderungen lassen sich von den Beschäftigten im Durchschnitt gut bewältigen
 - b. Die Arbeitsanforderungen lassen sich von den Beschäftigten im Durchschnitt gut bewältigen
 - c. Die Arbeitsanforderungen lassen sich von den Beschäftigten im Durchschnitt gut bewältigen
29. Die Einrichtung und Ausstattung der Arbeitsplätze gewährleisten eine gute Qualität der Arbeitsleistung jeder Einzelnen.
 - a. Die Einrichtung und Ausstattung der Arbeitsplätze gewährleisten eine gute Qualität der Arbeitsleistung jeder Einzelnen
 - b. Die Einrichtung und Ausstattung der Arbeitsplätze gewährleisten eine gute Qualität der Arbeitsleistung jeder Einzelnen
 - c. Die Einrichtung und Ausstattung der Arbeitsplätze gewährleisten eine gute Qualität der Arbeitsleistung jeder Einzelnen
30. Der betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz wird aktiv gefordert.
 - a. Der betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz wird aktiv gefordert
 - b. Der betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz wird aktiv gefordert
 - c. Der betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz wird aktiv gefordert

Merkmal – Finanzierung

31. Das Unternehmen verfügt über eine stabile Vermögens- und Finanzlage, so dass finanzielle Belastungen gut verkraftet werden können.
 - a. Das Unternehmen verfügt über eine stabile Vermögens- und Finanzlage, so dass finanzielle Belastungen gut verkraftet werden können
 - b. Das Unternehmen verfügt über eine stabile Vermögens- und Finanzlage, so dass finanzielle Belastungen gut verkraftet werden können
 - c. Das Unternehmen verfügt über eine stabile Vermögens- und Finanzlage, so dass finanzielle Belastungen gut verkraftet werden können
32. Die Sachaufbringung ist bei uns Erneuerungen und Entwicklung innovativer Produkte oder Prozesse zu investieren.
 - a. Die Sachaufbringung ist bei uns Erneuerungen und Entwicklung innovativer Produkte oder Prozesse zu investieren
 - b. Die Sachaufbringung ist bei uns Erneuerungen und Entwicklung innovativer Produkte oder Prozesse zu investieren
 - c. Die Sachaufbringung ist bei uns Erneuerungen und Entwicklung innovativer Produkte oder Prozesse zu investieren
33. Es gibt Methoden zur Abschätzung der finanziellen Risiken einer Neuentwicklung, Verfahrens- oder Prozessänderung.
 - a. Es gibt Methoden zur Abschätzung der finanziellen Risiken einer Neuentwicklung, Verfahrens- oder Prozessänderung
 - b. Es gibt Methoden zur Abschätzung der finanziellen Risiken einer Neuentwicklung, Verfahrens- oder Prozessänderung
 - c. Es gibt Methoden zur Abschätzung der finanziellen Risiken einer Neuentwicklung, Verfahrens- oder Prozessänderung

Merkmal – Personalstruktur

34. Unser Betrieb hat eine persönliche Belegschaft, nach dem Grad der Ausgliederung auf:
 - a. nach dem Grad der Ausgliederung auf
 - b. nach dem Grad der Ausgliederung auf
 - c. nach dem Grad der Ausgliederung auf
35. Die Belegschaft ist auf den neuesten Stand, indem:
 - a. Die Belegschaft ist auf den neuesten Stand, indem
 - b. Die Belegschaft ist auf den neuesten Stand, indem
 - c. Die Belegschaft ist auf den neuesten Stand, indem
36. In unserem Unternehmen wird auf ein Gleichgewicht zwischen Berufs- und Dienstleistungen geachtet.
 - a. In unserem Unternehmen wird auf ein Gleichgewicht zwischen Berufs- und Dienstleistungen geachtet
 - b. In unserem Unternehmen wird auf ein Gleichgewicht zwischen Berufs- und Dienstleistungen geachtet
 - c. In unserem Unternehmen wird auf ein Gleichgewicht zwischen Berufs- und Dienstleistungen geachtet

Dimension Mitarbeiter

Merkmal – Wissen und Kompetenz

37. Die fachlichen Qualifikationen der Mitarbeiter/innen sind bei uns für die anstehenden Aufgaben ausreichend.
 - a. Die fachlichen Qualifikationen der Mitarbeiter/innen sind bei uns für die anstehenden Aufgaben ausreichend
 - b. Die fachlichen Qualifikationen der Mitarbeiter/innen sind bei uns für die anstehenden Aufgaben ausreichend
 - c. Die fachlichen Qualifikationen der Mitarbeiter/innen sind bei uns für die anstehenden Aufgaben ausreichend
38. Allen ist die Zeit zum Erfahrungsaustausch zur Verfügung.
 - a. Allen ist die Zeit zum Erfahrungsaustausch zur Verfügung
 - b. Allen ist die Zeit zum Erfahrungsaustausch zur Verfügung
 - c. Allen ist die Zeit zum Erfahrungsaustausch zur Verfügung
39. Soziale Fähigkeiten werden geschult und weiterentwickelt, um:
 - a. Soziale Fähigkeiten werden geschult und weiterentwickelt, um
 - b. Soziale Fähigkeiten werden geschult und weiterentwickelt, um
 - c. Soziale Fähigkeiten werden geschult und weiterentwickelt, um

Merkmal – Kultur

40. Verhalten und Wertehaltung gehören zu den zentralen Werten in unserem Unternehmen.
 - a. Verhalten und Wertehaltung gehören zu den zentralen Werten in unserem Unternehmen
 - b. Verhalten und Wertehaltung gehören zu den zentralen Werten in unserem Unternehmen
 - c. Verhalten und Wertehaltung gehören zu den zentralen Werten in unserem Unternehmen
41. Unser Unternehmen kommt sich um die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen.
 - a. Unser Unternehmen kommt sich um die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen
 - b. Unser Unternehmen kommt sich um die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen
 - c. Unser Unternehmen kommt sich um die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen
42. Auf allen Ebenen werden Fehler und ihre Folgen auch als Verbesserungschance gesehen.
 - a. Auf allen Ebenen werden Fehler und ihre Folgen auch als Verbesserungschance gesehen
 - b. Auf allen Ebenen werden Fehler und ihre Folgen auch als Verbesserungschance gesehen
 - c. Auf allen Ebenen werden Fehler und ihre Folgen auch als Verbesserungschance gesehen

Merkmal – Beteiligung

43. Die Beschäftigten werden an der Planung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen in ihrem Bereich beteiligt.
 - a. Die Beschäftigten werden an der Planung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen in ihrem Bereich beteiligt
 - b. Die Beschäftigten werden an der Planung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen in ihrem Bereich beteiligt
 - c. Die Beschäftigten werden an der Planung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen in ihrem Bereich beteiligt
44. Der Informationsaustausch läuft offen und freigelegt ab.
 - a. Der Informationsaustausch läuft offen und freigelegt ab
 - b. Der Informationsaustausch läuft offen und freigelegt ab
 - c. Der Informationsaustausch läuft offen und freigelegt ab
45. In unserem Unternehmen ist die Mitarbeiter/innen-Beteiligung ein Ziel.
 - a. In unserem Unternehmen ist die Mitarbeiter/innen-Beteiligung ein Ziel
 - b. In unserem Unternehmen ist die Mitarbeiter/innen-Beteiligung ein Ziel
 - c. In unserem Unternehmen ist die Mitarbeiter/innen-Beteiligung ein Ziel
46. Die Mitarbeiter/innen sind in der Lage, sich an der Entwicklung des Produkts zu beteiligen.
 - a. Die Mitarbeiter/innen sind in der Lage, sich an der Entwicklung des Produkts zu beteiligen
 - b. Die Mitarbeiter/innen sind in der Lage, sich an der Entwicklung des Produkts zu beteiligen
 - c. Die Mitarbeiter/innen sind in der Lage, sich an der Entwicklung des Produkts zu beteiligen

Merkmal – Innovationsstrategie

47. Die Innovationsstrategie ist:
 - a. Die Innovationsstrategie ist
 - b. Die Innovationsstrategie ist
 - c. Die Innovationsstrategie ist
48. Die Innovationsstrategie ist:
 - a. Die Innovationsstrategie ist
 - b. Die Innovationsstrategie ist
 - c. Die Innovationsstrategie ist
49. Die Innovationsstrategie ist:
 - a. Die Innovationsstrategie ist
 - b. Die Innovationsstrategie ist
 - c. Die Innovationsstrategie ist

Repartir hojas de diagnóstico

- Registrar datos

Herramienta de valoración InnoKenn

Inicio Formulario de diagnóstico Valoración Edición Cargar Guardar Exportación Comparación grupal Ayuda Información

Formulario de diagnóstico

Dimensión Estrategia Dimensión Procesos Dimensión Estructura Dimensión Personal Valoración individual

Característica - Formación de objetivos y formulación de estrategia

| | Coincide siempre | Coincide mayormente | Coincide en parte/en parte | Coincide pocas veces | No coincide nunca | No puedo responder |
|---|-----------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| 1. Nuestro taller cuenta con una estrategia de innovación. Una estrategia es una pretensión orientada a largo plazo de innovar productos, servicios o procesos. Las innovaciones tienen éxito en el mercado de las ideas implementadas de productos y servicios o procedimientos internos nuevos o mejorados. | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Nuestro taller adapta sus estrategias a las condiciones marco modificadas. En caso de modificaciones importantes (p. ej. condiciones económicas marco modificadas, nuevas regulaciones legales) se adapta la estrategia. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Nuestra taller tiene objetivos a medio y largo plazo. Los objetivos a medio plazo (3-5 años) y a largo plazo (5-10 años) permiten una estrategia empresarial sostenible y actuación sistemática. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |

Característica - Guía

| | Coincide siempre | Coincide mayormente | Coincide en parte/en parte | Coincide pocas veces | No coincide nunca | No puedo responder |
|--|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|
| 4. Los principios de dirección orientados a los trabajos se viven más. Algunos ejemplos de los principios directivos puede ser: el diálogo o "fomentar y exigir". | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Se mantiene un intercambio regular a través del perfeccionamiento personal El diálogo de los trabajadores entre los directivos y empleados puede ser, por ejemplo, un instrumento mediante el cual se ponen de acuerdo los participantes regular o puntualmente cuando lo necesitan sobre la definición de metas, valoración de rendimiento, perfeccionamiento, respuestas personales, posibilidades de desarrollo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Los directivos colaboran en la solución de problemas. Directivos que transmiten responsabilidad a sus empleados, cuidar una relación basada en la confianza y basarse en la solución de problemas, colaboran en el apoyo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Característica - Enrutado

| | Coincide siempre | Coincide mayormente | Coincide en parte/en parte | Coincide pocas veces | No coincide nunca | No puedo responder |
|--|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 7. Intercambiamos experiencias en nuestra empresa entre todos los departamentos. Cada área tiene su ángulo de visión especial, diferentes experiencias que aumentan la cantidad y la calidad de las ideas y capacidades de la empresa. Para agotar todos los potenciales se interconectan el desarrollo, producción/servicios y marketing. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Vaciar formulario

Inicio Dimensión Procesos

Botón "Hoja de diagnóstico"

- Guardar conjuntos de datos
- Para comparaciones de grupos: guardar cada grupo individualmente

Herramienta de valoración InnoKenn

Inicio | Formulario de diagnóstico | Valoración | Edición | Cargar | Guardar | Exportación | Comparación grupal | Ayuda | Información

Formulario de diagnóstico

Dimensión Estrategia | Dimensión Procesos | Dimensión Estructura | Dimensión Personal | Valoración individual

| Característica - Formación de objetivos y formulación de estrategia | Coincide siempre | Coincide mayormente | Coincide en parte/en parte | Coincide pocas veces | No coincide nunca | No puedo responder |
|--|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1. Nuestro taller cuenta con una estrategia de innovación. Una estrategia es una pretensión orientada a largo plazo de innovar productos, servicios o procesos. Las innovaciones tienen éxito en el mercado de las ideas implementadas de productos y servicios o procedimientos internos nuevos o mejorados. | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Nuestro taller adapta sus estrategias a las condiciones marco modificadas. En caso de modificaciones importantes (p. ej. condiciones económicas marco modificadas, nuevas regulaciones legales) se adapta la estrategia. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Nuestra taller tiene objetivos a medio y largo plazo. Los objetivos a medio plazo (3-5 años) y a largo plazo (5-10 años) permiten una estrategia empresarial sostenible y actuación sistemática. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| Característica - Guía | Coincide siempre | Coincide mayormente | Coincide en parte/en parte | Coincide pocas veces | No coincide nunca | No puedo responder |
| 4. Los principios de dirección orientados a los trabajos se viven más. Algunos ejemplos de los principios directivos puede ser: el diálogo o "fomentar y exigir". | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Se mantiene un intercambio regular a través del perfeccionamiento personal El diálogo de los trabajadores entre los directivos y empleados puede ser, por ejemplo, un instrumento mediante el cual se ponen de acuerdo los participantes regular o puntualmente cuando lo necesitan sobre la definición de metas, valoración de rendimiento, perfeccionamiento, respuestas personales, posibilidades de desarrollo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Los directivos colaboran en la solución de problemas. Directivos que transmiten responsabilidad a sus empleados, cuidar una relación basada en la confianza y basarse en la solución de problemas, colaboran en el apoyo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Característica - Enrutado | Coincide siempre | Coincide mayormente | Coincide en parte/en parte | Coincide pocas veces | No coincide nunca | No puedo responder |
| 7. Intercambiamos experiencias en nuestra empresa entre todos los departamentos. Cada área tiene su ángulo de visión especial, diferentes experiencias que aumentan la cantidad y la calidad de las ideas y capacidades de la empresa. Para agotar todos los potenciales se interconectan el desarrollo, producción/servicios y marketing. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Vaciar formulario

« Inicio | Dimensión Procesos »

- Introducción del registro de datos en herramienta

Herramienta de valoración InnoKenn

Inicio | Formulario de diagnóstico | Valoración | Edición | Cargar | Guardar | Exportación | Comparación grupal | Ayuda | Información

Formulario de diagnóstico

Dimensión Estrategia | Dimensión Procesos | Dimensión Estructura | Dimensión Personal | Valoración individual

| | Coincide siempre | Coincide mayormente | Coincide en parte/en parte | Coincide pocas veces | No coincide nunca | No puedo responder |
|--|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Característica - Formación de objetivos y formulación de estrategia | | | | | | |
| 1. Nuestro taller cuenta con una estrategia de innovación. Una estrategia es una pretensión orientada a largo plazo de innovar productos, servicios o procesos. Las innovaciones tienen éxito en el mercado de las ideas implementadas de productos y servicios o procedimientos internos nuevos o mejorados. | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Nuestro taller adapta sus estrategias a las condiciones marco modificadas. En caso de modificaciones importantes (p. ej. condiciones económicas marco modificadas, nuevas regulaciones legales) se adapta la estrategia. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Nuestra taller tiene objetivos a medio y largo plazo. Los objetivos a medio plazo (3-5 años) y a largo plazo (5-10 años) permiten una estrategia empresarial sostenible y actuación sistemática. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| Característica - Guía | | | | | | |
| 4. Los principios de dirección orientados a los trabajos se viven más. Algunos ejemplos de los principios directivos puede ser: el diálogo o "fomentar y exigir". | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Se mantiene un intercambio regular a través del perfeccionamiento personal El diálogo de los trabajadores entre los directivos y empleados puede ser, por ejemplo, un instrumento mediante el cual se ponen de acuerdo los participantes regular o puntualmente cuando lo necesitan sobre la definición de metas, valoración de rendimiento, perfeccionamiento, respuestas personales, posibilidades de desarrollo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Los directivos colaboran en la solución de problemas. Directivos que transmiten responsabilidad a sus empleados, cuidar una relación basada en la confianza y basarse en la solución de problemas, colaboran en el apoyo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Característica - Enrutado | | | | | | |
| 7. Intercambiamos experiencias en nuestra empresa entre todos los departamentos. Cada área tiene su ángulo de visión especial, diferentes experiencias que aumentan la cantidad y la calidad de las ideas y capacidades de la empresa. Para agotar todos los potenciales se interconectan el desarrollo, producción/servicios y marketing. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Vaciar formulario

Inicio | Dimensión Procesos



- Borrar resultados

Herramienta de valoración InnoKenn

Inicio | Formulario de diagnóstico | Valoración | Edición | Cargar | Guardar | Exportación | Comparación grupal | Ayuda | Información

Formulario de diagnóstico

Dimensión Estrategia | Dimensión Procesos | Dimensión Estructura | Dimensión Personal | Valoración individual

| | Coincide siempre | Coincide mayormente | Coincide en parte/en parte | Coincide pocas veces | No coincide nunca | No puedo responder |
|--|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Característica - Formación de objetivos y formulación de estrategia | | | | | | |
| 1. Nuestro taller cuenta con una estrategia de innovación. Una estrategia es una pretensión orientada a largo plazo de innovar productos, servicios o procesos. Las innovaciones tienen éxito en el mercado de las ideas implementadas de productos y servicios o procedimientos internos nuevos o mejorados. | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Nuestro taller adapta sus estrategias a las condiciones marco modificadas. En caso de modificaciones importantes (p. ej. condiciones económicas marco modificadas, nuevas regulaciones legales) se adapta la estrategia. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Nuestra taller tiene objetivos a medio y largo plazo. Los objetivos a medio plazo (3-5 años) y a largo plazo (5-10 años) permiten una estrategia empresarial sostenible y actuación sistemática. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| Característica - Guía | | | | | | |
| 4. Los principios de dirección orientados a los trabajos se viven más. Algunos ejemplos de los principios directivos puede ser: el diálogo o "fomentar y exigir". | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Se mantiene un intercambio regular a través del perfeccionamiento personal El diálogo de los trabajadores entre los directivos y empleados puede ser, por ejemplo, un instrumento mediante el cual se ponen de acuerdo los participantes regular o puntualmente cuando lo necesitan sobre la definición de metas, valoración de rendimiento, perfeccionamiento, respuestas personales, posibilidades de desarrollo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Los directivos colaboran en la solución de problemas. Directivos que transmiten responsabilidad a sus empleados, cuidar una relación basada en la confianza y basarse en la solución de problemas, colaboran en el apoyo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Característica - Enrutado | | | | | | |
| 7. Intercambiamos experiencias en nuestra empresa entre todos los departamentos. Cada área tiene su ángulo de visión especial, diferentes experiencias que aumentan la cantidad y la calidad de las ideas y capacidades de la empresa. Para agotar todos los potenciales se interconectan el desarrollo, producción/servicios y marketing. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Vaciar formulario

« Inicio | Dimensión Procesos »





La presentación de los resultados incluye:

- Empresa: valores medios y campos de variación de las características, como diagrama de barras con evaluación de modelo de semáforos, perfil de los indicadores
- Grupos: resultados, sobre todo comparación del perfil de los resultados del nivel de dirección, representación de intereses, trabajadores de los diferentes departamentos (máximo: 8 grupos)
- Puesta de relieve de los puntos fuertes: buenos indicadores, características y dimensiones



- Carga de casos para el análisis



Herramienta de valoración InnoKenn

Inicio Formulario de diagnóstico Valoración Edición Cargar Guardar CSV Exportación Comparación grupal Ayuda Información

Formulario de diagnóstico

Dimensión Estrategia Dimensión Procesos Dimensión Estructura Dimensión Personal Valoración individual

Característica - Formación de objetivos y formulación de estrategia

| | Coincide siempre | Coincide mayormente | Coincide en parte/en parte | Coincide pocas veces | No coincide nunca | No puedo responder |
|---|-----------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| 1. Nuestro taller cuenta con una estrategia de innovación. Una estrategia es una pretensión orientada a largo plazo de innovar productos, servicios o procesos. Las innovaciones tienen éxito en el mercado de las ideas implementadas de productos y servicios o procedimientos internos nuevos o mejorados. | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Nuestro taller adapta sus estrategias a las condiciones marco modificadas. En caso de modificaciones importantes (p. ej. condiciones económicas marco modificadas, nuevas regulaciones legales) se adapta la estrategia. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Nuestra taller tiene objetivos a medio y largo plazo. Los objetivos a medio plazo (3-5 años) y a largo plazo (5-10 años) permiten una estrategia empresarial sostenible y actuación sistemática. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |

Característica - Guía

| | Coincide siempre | Coincide mayormente | Coincide en parte/en parte | Coincide pocas veces | No coincide nunca | No puedo responder |
|--|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|
| 4. Los principios de dirección orientados a los trabajos se viven más. Algunos ejemplos de los principios directivos puede ser: el diálogo o "fomentar y exigir". | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Se mantiene un intercambio regular a través del perfeccionamiento personal El diálogo de los trabajadores entre los directivos y empleados puede ser, por ejemplo, un instrumento mediante el cual se ponen de acuerdo los participantes regular o puntualmente cuando lo necesitan sobre la definición de metas, valoración de rendimiento, perfeccionamiento, respuestas personales, posibilidades de desarrollo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Los directivos colaboran en la solución de problemas. Directivos que transmiten responsabilidad a sus empleados, cuidar una relación basada en la confianza y basarse en la solución de problemas, colaboran en el apoyo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Característica - Enrutado

| | Coincide siempre | Coincide mayormente | Coincide en parte/en parte | Coincide pocas veces | No coincide nunca | No puedo responder |
|--|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 7. Intercambiamos experiencias en nuestra empresa entre todos los departamentos. Cada área tiene su ángulo de visión especial, diferentes experiencias que aumentan la cantidad y la calidad de las ideas y capacidades de la empresa. Para agotar todos los potenciales se interconectan el desarrollo, producción/servicios y marketing. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Vaciar formulario << Inicio Dimensión Procesos >>

Botón "Cargar" – distribuir archivos de casos – trabajo en equipo



- Evaluación por características

Valoración por indicadores | Valoración por características | Valoración por dimensiones | Valoración individual

Presentación por líneas de perfil

| | | 1 Coincide siempre | 2 Coincide mayormente | 3 Coincide en arte/en part | 4 Coincide pocas veces | 5 No coincide nunca |
|--|---|-----------------------|--------------------------|-------------------------------|---------------------------|------------------------|
| Dimensión Estrategia | | | | | | |
| 1. Estrategia de innovación | ⚠ | | | | | |
| 2. Adaptación de la estrategia | ⚠ | | | | | |
| 3. Objetivos a medio y largo plazo | ⚠ | | | | | |
| 4. Principios de dirección orientados a los trabajadores | ⚠ | | | | | |
| 5. Reunión con trabajadores | ⚠ | | | | | |
| 6. Apoyo a directivos | ⚠ | | | | | |
| 7. Intercambio de experiencia | ⚠ | | | | | |
| 8. Intercambio con clientes | ⚠ | | | | | |
| 9. Cooperación con expertos | ⚠ | | | | | |
| 10. Estructura de clientes conocida | ⚠ | | | | | |
| 11. Detectar las necesidades de los clientes | ⚠ | | | | | |
| 12. orientado en los clientes | ⚠ | | | | | |
| Dimensión Procesos | | | | | | |
| 13. Desarrollo sistemático de ideas | ⚠ | | | | | |
| 14. Verificar las ideas | ⚠ | | | | | |
| 15. Implementación de ideas realizables | ⚠ | | | | | |
| 16. Gama de productos acorde de la demanda | ⚠ | | | | | |
| 17. Desarrollo flexible | ⚠ | | | | | |
| 18. Estrategia de introducción | ⚠ | | | | | |
| 19. Pensar en procesos | ⚠ | | | | | |
| 20. Costes y calidad | ⚠ | | | | | |
| 21. Perspectivas integrales | ⚠ | | | | | |
| 22. Gestión del conocimiento | ⚠ | | | | | |

1 2 3 4 5
Coincide siempre Coincide mayormente Coincide en arte/en part Coincide pocas veces No coincide nunca

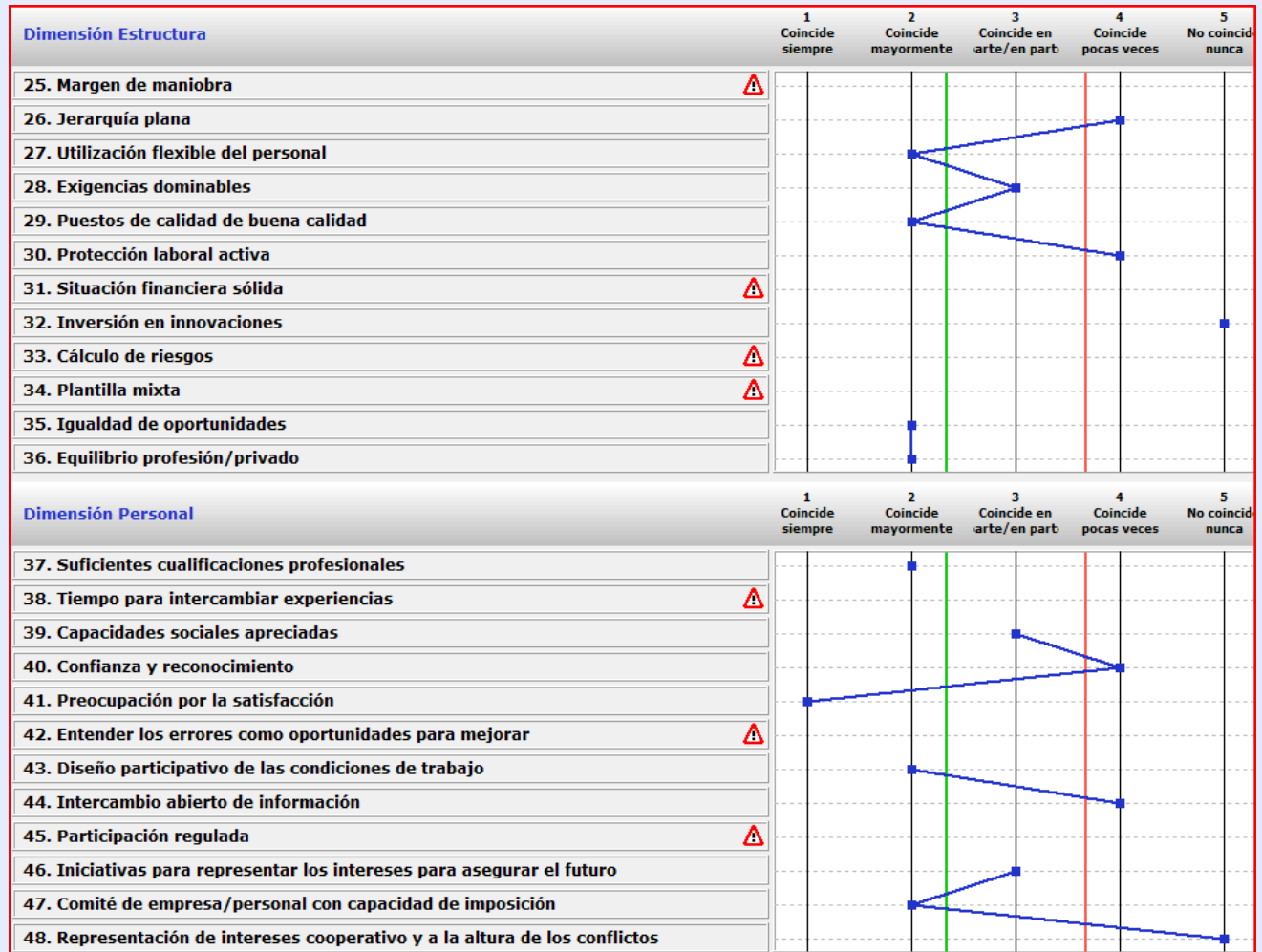
1 2 3 4 5
Coincide siempre Coincide mayormente Coincide en arte/en part Coincide pocas veces No coincide nunca

<< Formulario de diagnóstico | Valoración por características >

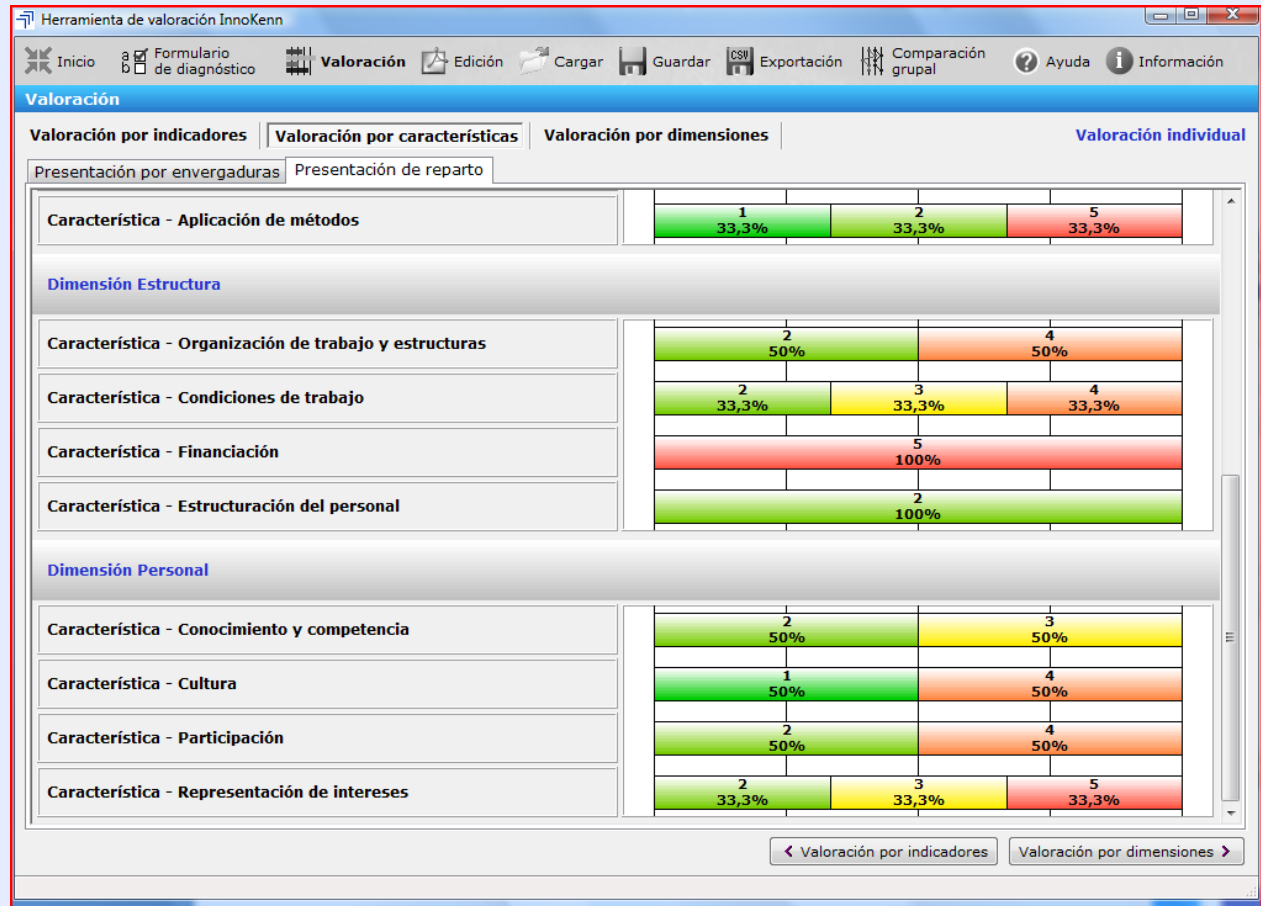




- Evaluación por ítems



- Evaluación por valor medio



- Imprimir informe en formato PDF



The screenshot shows the 'Herramienta de valoración InnoKenn' interface. The main window displays a profile chart with two dimensions: 'Dimensión Estrategia' and 'Dimensión Procesos'. The chart has five columns representing levels of coincidence: 1 (Coincide siempre), 2 (Coincide mayormente), 3 (Coincide en arte/en part), 4 (Coincide pocas veces), and 5 (No coincide nunca). A blue line connects data points across these columns for various indicators. A dialog box titled 'Edición' is open, asking 'Seleccione lo que quiere editar como archivo PDF:' with two checked options: 'Formulario de diagnóstico' and 'Valoración'. Buttons for 'Editar' and 'Cancelar' are visible. The interface also includes a menu bar with options like 'Inicio', 'Formulario de diagnóstico', 'Valoración', 'Edición', 'Cargar', 'Guardar', 'CSV', 'Exportación', 'Comparación grupal', 'Ayuda', and 'Información'.

Botón "Emisión" = imprimir informe en formato PDF



Contacto

IMO - Institut zur Modernisierung von
Wirtschafts- und
Beschäftigungsstrukturen GmbH

Taubenstraße 49
40724 Hilden

www.imo-institut.de

Projekt (proyecto) InnoWeit

www.innoweit.de

