



InnoKenn

Trumpas pristatymas
Tikslinė grupė: Įmonės darbuotojai





InnoKenn metodas



- Penkios šalys: Lietuva, Ispanija, Bulgarija, Vengrija, Graikija
- Kiekvienoje šalyje penkios pilotinės įmonės
- 8.000 įmonių Vokietijoje
- Lyginamoji analizė su Vokietijos įmonėmis

Finansavimas: Europos Sąjungos, Mokymosi visą gyvenimą programa





Kodēl mes naudojame InnoKenn?



- Norime likti inovatīvūs
- Norime padidinti savo inovatīvumu laipsni
- Norētume sužinoti, kaip ģmonēs darbuotojai vertina inovatīvumui svarbius aspektus
- Norētume kartu su visais bendrai dirbti ir siekti pagerinimū

InnoKenn padeda mums rasti atspirties taškus!





Ką reikia padaryti?



- Visi darbuotojai gauna anketą
- Anketos pildymas tęsiasi apie 20 minučių
- Dalyvavimas yra laisvanoriškas
- Anonimiškumo garantija
- Anketos yra sumetamos į specialiai tam skirtą urną – kaip rinkimuose
- Atsakinga įmonės komanda „XYZ“ įvertina rezultatus naudojant InnoKenn įrankį
- Rezultatai yra pristatomi specialiuose mokymuose
- Jeigu mes kažką turėsime pakeisti – keisime!



Klausimų pavyzdžiai ir atsakymų galimybės

Dimension Strategy

Characteristic - Goal commitment and strategy formulation

is always true is often true is partly true is rarely true is never true I cannot answer

1. Our business has an innovation-strategy.

A strategy is a long-term tactical arranged aspire of renewal of products, services or processes. Innovations are successful on the market or in the society realised ideas of new or improved products and services or internal methods.

2. Our business adapts its strategy to changing general conditions

If there are huge changes (e.g. changed economic general conditions, new laws) the strategy will be adapted.

3. Our business has medium and long-term goals

Medium-term (3-5 years) and long-term (5-10 years) aims enable a sustainable business strategy and systematic action.

Characteristic - Leadership

is always true is often true is partly true is rarely true is never true I cannot answer

4. Employee-oriented leadership principles are exercised.

Examples for leadership principles are: the dialogue or "demand and promote".

5. There is a regular exchange about personal development

The appraisal interview between manager and employee is e.g. an instrument, in which the participants agree regularly or of required about objective agreement, assessment of performance, further education, individual feedback and development potentialities.

6. Managers help with solving problems

Managers who hand down responsibility to the employees, maintain a trustful relationship and who orient one's self on problem solutions, provide valuable help.

Characteristic - Networking/ Integration

is always true is often true is partly true is rarely true is never true I cannot answer

7. We exchange our experiences between departments of the firm

Every section has its own special angle, different experiences increase amount and quality of ideas and abilities of company. In order to use all the potentials development, production/service and marketing are connected.

„InnoKenn“ charakteristinės dimensijos

Strategija

- Tikslų apibrėžimas ir strategijos suformulavimas
- Vadovavimas
- Sąveika
- Orientacija į vartotojų poreikių tenkinimą

Struktūra

- Darbo organizavimas/organizacinė struktūra
- Darbo sąlygos
- Finansai
- Personalo struktūra



Procesas

- Idėjų valdymas
- Orientacija į produktus ir paslaugas
- Procesų pritaikymo skatinimas
- Metodų panaudojimas

Darbuotojai

- Žinios + kompetencija
- Kultūra
- Dalyvavimas
- Interesų atstovavimas

48 indikatoriai (klausimai), 16 požymių , 4 dimensijos

innov^Weit

FROM INNOVATION TO LIFE LONG LEARNING



Kontaktai

IMO - Institut zur Modernisierung von
Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturen
GmbH

Taubenstraße 49
40724 Hilden

www.imo-institut.de
wegge@imo-institut.de

Projekt InnoWeit
www.innoweit.de

IMO

Inno
Kenn



Lifelong
Learning
Programme

