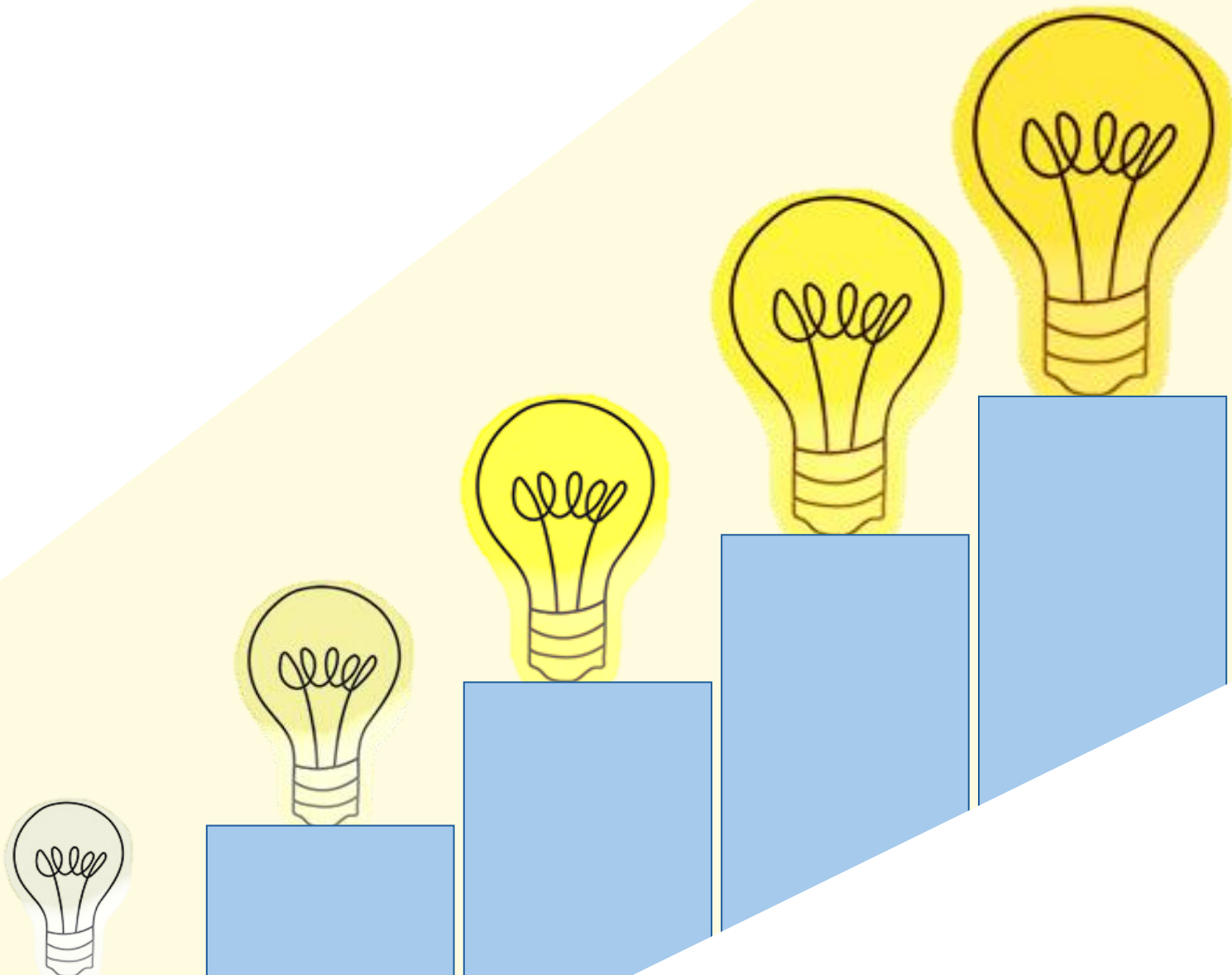
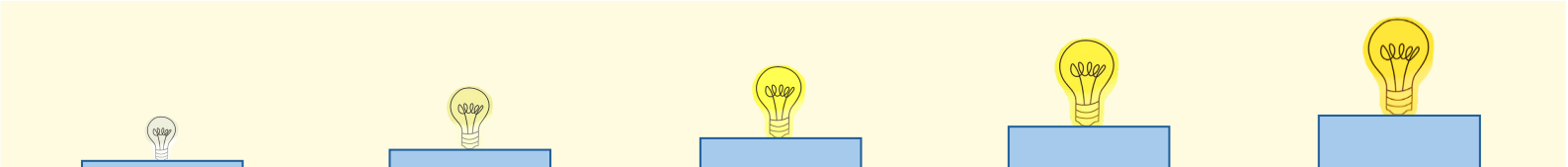


Hartmut Neckel

Reifegradmodell Ideenmanagement



7 Perspektiven zur Bestimmung
und Optimierung des Reifegrads
eines Ideenmanagements



Vorbemerkungen

• Reifegradmodell

- Das Reifegradmodell macht messbar, wie gut ein Ideenmanagement aufgestellt ist.
- „Messbar“ heißt, anhand (einigermaßen, ausreichend) objektiver Kriterien zu einer Zahl zu kommen und Vergleichbarkeit zwischen verschiedenen Unternehmen zu ermöglichen.
- „Gut aufgestellt“ zu sein, ist keine Garantie für Erfolg. Man kann auch mit einer „guten Aufstellung“ Misserfolg haben. Dennoch ist es in jedem Fall sinnvoll, eine „gute Aufstellung“ anzustreben.
- Mit „Ideenmanagement“ sind hier Bottom-up-Prozesse gemeint, in denen Mitarbeiter freiwillig über ihre Arbeitsaufgabe hinausgehende Ideen vorschlagen können.

• Perspektiven

- Der Reifegrad wird aus sieben Perspektiven beurteilt:
 1. Strategie & Ziele
 2. Commitment, Führung & Kultur
 3. Controlling, Steuerung & Reporting
 4. Ablauf- & Aufbauorganisation
 5. Ressourcen & Hilfsmittel
 6. Anerkennung & Honorierung
 7. Information, Qualifizierung & Marketing
- Diese nach Perspektiven getrennte Ermittlung des Reifegrads ist erforderlich, weil das Ideenmanagement als Thema / Handlungsfeld so komplex ist, dass es nicht sinnvoll ist, es als Ganzes zu bewerten.
- Die Perspektiven wurden so definiert, dass sie inhaltlich weitgehend disjunkt sind und gleichzeitig in ihrer Gesamtheit alle wesentlichen Themenfelder erfassen, die ein Ideenmanagement bearbeiten muss, um gut aufgestellt zu sein (siehe nachfolgenden Hinweis zur Abgrenzung der Perspektiven).

• Kriterien

- Jede Perspektive wird durch mehrere Kriterien beschrieben, die jeweils einzeln und unabhängig voneinander mit 0% (= Stufe 0), 20% (= Stufe 1), 40% (= Stufe 2), 60% (= Stufe 3), 80% (= Stufe 4) oder 100% (= Stufe 5) bewertet werden.
- Konkrete und aus der Praxis abgeleitete Detailbeschreibungen der einzelnen Stufen sind der Kern des Reifegradmodells. Sie ermöglichen eine valide Bewertung der jeweiligen Kriterien.
- Insgesamt sind 33 Kriterien zu beurteilen (= 5 Perspektiven mit je 5 Kriterien, 2 Perspektiven mit je 4 Kriterien; siehe Seite 5).
- Die Reihenfolge der Kriterien beinhaltet keine Gewichtung oder Priorisierung.

• Reifegradstufen / Erfüllungsgrade in Stufen von 0% bis 100%

- Der Reifegrad für jede Perspektive wird ermittelt, indem der arithmetische Mittelwert aus den gewählten Prozentwerten der jeweiligen Kriterien errechnet und auf Vielfache von 20 gerundet wird.
- Der Gesamtreifegrad wird als arithmetischer Mittelwert der Reifegrade aller Perspektiven errechnet.

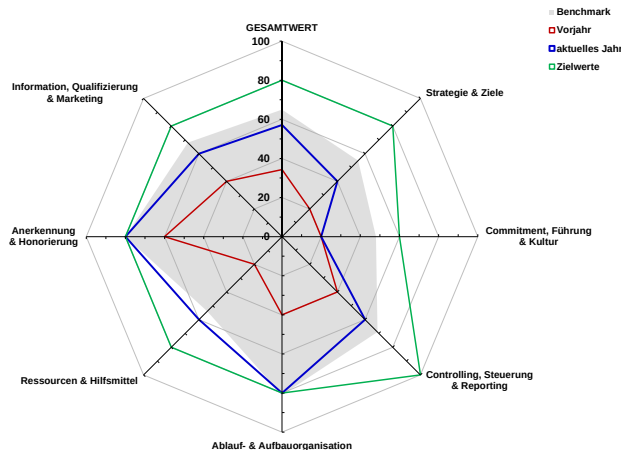
• Nutzungsmöglichkeiten des Reifegradmodells

- *Standortbestimmung:* Die Bewertung anhand des Reifegradmodells zeigt Stärken und Schwächen in der aktuellen Aufstellung des Ideenmanagements auf und ermöglicht Vergleiche mit anderen Unternehmen und mit Ergebnissen aus Benchmark-Studien.
- *Entwicklungsprogramm:* Die detaillierten Beschreibungen der einzelnen Stufen aller Kriterien zeigen auf, welche Entwicklungsschritte erforderlich sind, um höhere Entwicklungsstufen zu erreichen. Dabei ermöglichen die in den „Kennzahlenvergleichen Ideenmanagement“ ermittelten „Zusammenhangsstärken“ eine Fokussierung auf die Perspektiven mit der stärksten Erfolgsrelevanz.

- **Lern- und Schulungsprogramm:** Die Beschreibungen der jeweils höchsten Stufen aller Kriterien spiegeln das „Ideal“ eines Ideenmanagements wider und decken das gesamte Themenspektrum eines Curriculums für Akteure im Ideenmanagement ab.

• Ergebnisvisualisierung

- Spinnendiagramme ermöglichen eine übersichtliche Ergebnisdarstellung einer Reifegradbewertung (einschließlich Vergleiche mit Benchmarks, Ziel- und Vorjahreswerten). Eine unentgeltliche Excel-Vorlage kann formlos per E-Mail an benchmark@hartmut-neckel.de angefordert werden.



• Hinweise

Vorgehensweise bei einer Bewertung:

- Falls es Organisationseinheiten mit sehr unterschiedlichen Aufstellungen des Ideenmanagements gibt (z.B. in größeren Konzernen oder Unternehmensgruppen), sollten die Reifegrade für jede Organisationseinheit getrennt bewertet werden.
- Der Reifegrad sollte von Personen bewertet werden, die das Ideenmanagement ihres Unternehmens (bzw. ihrer Organisationseinheit) gut kennen. Bei einer nur oberflächlichen oder partiellen Vertrautheit mit dem Ideenmanagement ist das Risiko von Fehleinschätzungen hoch.

Begriffsbestimmungen:

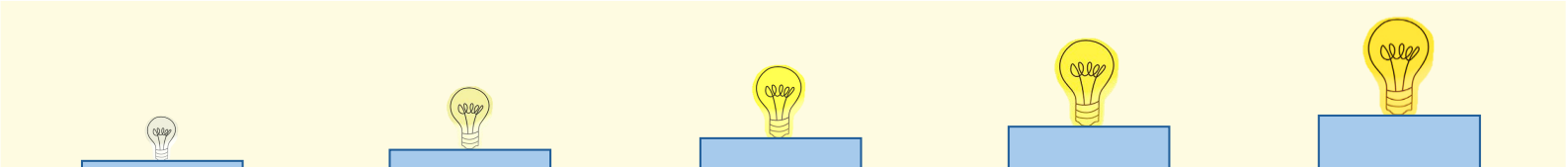
- „Stakeholder“ meint die internen Interessensgruppen des Ideenmanagements: Unternehmensleitung, spezifische Fachabteilungen (z.B. Innovations-, Kosten-, Lean-, Nachhaltigkeits-, Personal-, Qualitäts-, Umwelt-Management, Unternehmenskommunikation), ggf. Arbeitnehmervertretung.
- „Unternehmensleitung“ meint die Personen der für die jeweils bewertete Organisationseinheit maßgeblichen Leitungsebene (z.B. Vorstand, CEO, Geschäfts-, Standort-, Werksleitung).

Inhaltliche Zuordnungen und Erläuterungen zu verschiedenen Perspektiven und Kriterien:

- „3.3. Reporting ...“ meint eine fest definierte Berichtsstruktur; „7.3. Informationen ...“ eine in Inhalten, Formaten und Medien offene und flexible Kommunikation.
- Qualifizierung von Ideenmanagern ist ein Aspekt von „5.1. Bereitstellung von Personalkapazität ...“; Anleitung bzw. Qualifizierung für Mitarbeiter und Führungskräfte wird in „7.1. ... Anleitung für neue Mitarbeiter und Führungskräfte“ bzw. „7.2. ... Qualifizierung für Mitarbeiter und Führungskräfte“ berücksichtigt.
- Eine Bereitstellung in „ausreichendem Umfang“ (Kriterium „5.1. Bereitstellung von Personalkapazität und Budget ...“) oder eine Aktivität in „angemessenem und erforderlichem Umfang“ (Kriterium „7.4. Marketing für das Ideenmanagement ...“) kann auch bei einem in absoluten Werten sehr geringem Umfang gegeben sein, wenn der Umfang relativ zu den Gegebenheiten und Erfordernissen des jeweiligen Unternehmens „ausreichend“ bzw. „angemessen“ ist. Hohe und höchste Reifegradstufen bei diesen Kriterien lassen sich also auch dann erzielen, wenn Personalkapazität und Budget gering sind, oder wenn kaum oder gar kein Marketing erfolgt. Dies gilt sinngemäß auch für die „zur digitalen Infrastruktur des Unternehmens passende ... Software“ (Kriterium „5.3. ... Software für die Dokumentation und das Management ...“).

- **Mitwirkende an der Entwicklung des Reifegradmodells:**

- Das Reifegradmodell entstand in Zusammenarbeit und intensivem Austausch mit einer Vielzahl von Personen und Unternehmen. Es wurde durch umfangreiche Erprobungen validiert und wird kontinuierlich in enger Verzahnung mit der Praxis gepflegt und weiterentwickelt.
- Ausdrücklicher Dank gilt:
 - Brückner, Magnus (Siemens Energy Global GmbH & Co. KG), dessen erfahrungsbezogener Ansatz der „9 Erfolgsfaktoren für ein erfolgreiches Ideenmanagement“ wesentliche Impulse für eine praxisgerechte Definition der 7 Perspektiven lieferte
 - Tandjung, Lucia (EnBW Energie Baden-Württemberg AG), deren systematische Aufbereitung klassischer und normbasierter Reifegradmodelle die Grundlagen für konkrete Anwendungen im Ideenmanagement schuf und die den ersten Workshop „Reifegrad Ideenmanagement“ mit zehn Partnerfirmen in der EnBW City Stuttgart initiierte
 - Allen Personen und Organisationen, die im Rahmen von Workshops, Arbeitskreis-Treffen, Online-Meetings und bilateraler Kommunikation mit Initiative, Input und Feedback an der Entstehung und Ausarbeitung des Reifegradmodells mitgewirkt haben, u.a.:
 - Baar, Michael (VDM Metals GmbH)
 - Becker, Peter (Viessmann Holding International GmbH)
 - Blanke GmbH & Co. KG
 - Dr. Duwe, Daniel (EnBW Energie Baden-Württemberg AG)
 - Egon Großhaus GmbH & Co. KG
 - Faulhaber, Carola (DAK-Gesundheit)
 - Grothues, Klaus (Westag AG)
 - Handanovic, Senad (Heidelberg Manufacturing Deutschland GmbH)
 - Hartlieb, Michael (CLAAS Selbstfahrende Erntemaschinen GmbH)
 - HMT GmbH & Co. KG
 - Hunzinger, Philip (EnBW Energie Baden-Württemberg AG)
 - Jahn, Marco (thyssenkrupp rothe erde Germany GmbH)
 - Kappis, Kevin (Robert Bosch Automotive Steering GmbH)
 - KIRCHHOFF Automotive Deutschland GmbH
 - Kluepfel, Max (Bosch Rexroth AG)
 - Koblack, Peter (Koblack Consulting)
 - Mai, Katja (Lufthansa Technik AG)
 - Malisi, Mauricio (VOITH)
 - Markes GmbH & Co. KG
 - MK Metallfolien GmbH
 - Müller, Roland (Muhr und Bender KG)
 - Niehaus, Florian (ams-OSRAM International GmbH)
 - Proszamer, Martin (Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH)
 - Rafeh, Julia (Siemens Energy Global GmbH & Co. KG)
 - Dr. Reichel-Busch, Oliver (Lufthansa Technik AG)
 - Renz, Simone (KSB SE & Co. KGaA)
 - Rolls-Royce Solutions GmbH
 - Schlinkert, Thomas (Martinrea Honsel Germany GmbH)
 - Schmid, Peter (Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH und ehemals Leiter Ideenmanagement bei der Robert Bosch GmbH)
 - Stamenkovic, Jadranka (Infineon Technologies AG)
 - Strenger, Christina (HAMMERWERK FRIDINGEN GmbH)
 - Unger, Klaus (CLAAS Industrietechnik GmbH)
 - Walter Stauffenberg GmbH & Co. KG
 - Wetzels, Ralf (Deutsche Telekom AG)
 - Wilhelm Alte GmbH



Perspektiven und Kriterien

Seite

1. Strategie & Ziele	6
1.1. Vorhandensein von Strategie, Zielen und Erfolgskriterien des Ideenmanagements	
1.2. Strategische Integration des Ideenmanagements im Unternehmen	
1.3. Beachtung von Strategie und Zielen als Orientierungsrahmen für Weiterentwicklungen	
1.4. Überprüfung und Weiterentwicklung der Strategie, Ziele und Erfolgskriterien	
2. Commitment, Führung & Kultur	10
2.1. Positionierung der Unternehmensleitung zum Ideenmanagement	
2.2. Interesse und Engagement der Unternehmensleitung für das Ideenmanagement	
2.3. Integration des Ideenmanagements in Alltagsarbeit der Führungskräfte	
2.4. Beachtung und Feedback für Beitrag der Führungskräfte zum Ideenmanagement	
2.5. Verankerung des Ideenmanagements in Führungskultur und Führungssystem	
3. Controlling, Steuerung & Reporting	15
3.1. Monitoring und Evaluation des Ideenmanagements mit definierten Kennzahlen	
3.2. Kennzahlenbasierte Erkennung operativer Handlungsbedarfe und Maßnahmensteuerung	
3.3. Reporting an Stakeholder und Integration von KPI des IDM in das Management Cockpit	
3.4. Nutzung von Benchmarking zur Identifikation und Aktivierung von Stärken und Entwicklungspotenzialen	
3.5. Überprüfung und Weiterentwicklung des Kontroll-, Steuerungs- und Reportingsystems	
4. Ablauf- & Aufbauorganisation	20
4.1. Vorhandensein von Beschreibungen der Abläufe und Strukturen	
4.2. Transparenz der Prozesse und zum Bearbeitungsstand von Ideen	
4.3. Best Practice Sharing (zwischen verschiedenen Organisationseinheiten) und Skalierung von Ideen	
4.4. Zuordnung des Ideenmanagements im Organigramm mit Schnittstellen zu anderen Bereichen	
4.5. Überprüfung und Weiterentwicklung von Ablauf- und Aufbauorganisation	
5. Ressourcen & Hilfsmittel	25
5.1. Bereitstellung von Personalkapazität und Budget für das Ideenmanagement, Zeitaufwendung für die Bearbeitung (Begutachtung, Entscheidung, Umsetzung) von Ideen	
5.2. Bereitstellung von Arbeitshilfen	
5.3. Kanäle für die Formulierung und Eingabe von Ideen, Software für die Dokumentation und das Management von Ideen	
5.4. Nutzung von interner und externer Vernetzung, Erfahrungsaustausch, Benchmarking	
5.5. Überprüfung und Weiterentwicklung der Ressourcenausstattung	
6. Anerkennung & Honorierung	30
6.1. Vorhandensein und Anwendung von Regelungen für Anerkennung und Honorierung	
6.2. Kombination von vielfältigen (materiellen, ideellen) Arten der Anerkennung und Honorierung	
6.3. Wertschätzung und Anerkennung für Ergebnisse und für Verhalten	
6.4. Überprüfung und Weiterentwicklung des Anerkennungs- und Honorierungssystems	
7. Information, Qualifizierung & Marketing	34
7.1. Information und Anleitung für neue Mitarbeiter und Führungskräfte	
7.2. Inspiration und Qualifizierung für Mitarbeiter und Führungskräfte	
7.3. Informationen zum Ideenmanagement insgesamt	
7.4. Marketing für das Ideenmanagement, Präsenz und Wiedererkennbarkeit	
7.5. Überprüfung und Weiterentwicklung von Informations-, Qualifizierungs- und Marketingaktivitäten	
Literaturhinweise	39

1. Strategie & Ziele

1.1. Vorhandensein von Strategie, Zielen und Erfolgskriterien des Ideenmanagements

Erfüllungsgrad	
↓	Anhaltspunkte:
0%	gar nicht erfüllt: keine Strategie, keine Ziele Strategie, Ziele und Erfolgskriterien spielen im Kontext Ideenmanagement keine Rolle
20%	gering erfüllt: keine Strategie, vereinzelte und uneinheitliche Ziele, unklare Erfolgskriterien Es gibt keine Vorstellungen zu einer Strategie des IDM; das Vorhandensein von Zielvorstellungen zum IDM ist zufällig und hängt von individuellen Einstellungen und Herangehensweisen einzelner Personen ab; soweit es Zielvorstellungen gibt, sind sie kaum dokumentiert, uneinheitlich und teils widersprüchlich; Erfolgskriterien im Hinblick auf die Erreichung von Zielvorstellungen sind wechselhaft, unklar, lückenhaft, uneinheitlich und größtenteils nicht messbar
40%	teilweise erfüllt: unklare Strategie, grundsätzliche Ziele, teilweise definierte Erfolgskriterien Vorstellungen zu einer Strategie des IDM sind unklar und nicht dokumentiert; grundsätzliche Ziele des IDM sind definiert und dokumentiert; Erfolgskriterien im Hinblick auf die Erreichung von Zielen werden teilweise unterschiedlich definiert, einzelne Erfolgskriterien sind ansatzweise spezifiziert oder quantifiziert
60%	überwiegend erfüllt: Ansatzpunkte einer Strategie, grundsätzliche Ziele und Erfolgskriterien Ansatzpunkte einer Strategie sowie grundsätzliche Ziele des IDM sind definiert und dokumentiert; Erfolgskriterien im Hinblick auf die Erreichung der Ziele des IDM sind mit überwiegend einheitlichem Verständnis definiert und größtenteils dokumentiert, zu großen Teilen spezifiziert oder quantifiziert
80%	nahezu erfüllt: definierte und dokumentierte Strategie, Ziele und Erfolgskriterien Strategie, Ziele und (Daseins-)Zweck des IDM sind definiert und dokumentiert; Erfolgskriterien im Hinblick auf die Umsetzung der Strategie und auf die Erreichung der Ziele des IDM sind mit weitgehend einheitlichem Verständnis definiert und dokumentiert, spezifiziert und quantifiziert
100%	vollständig erfüllt: wie 80% + ... einheitliche und konsistente Strategie, Ziele und Erfolgskriterien Strategie, Ziele und (Daseins-)Zweck des IDM sind unternehmensweit einheitlich und konsistent definiert und dokumentiert; Erfolgskriterien im Hinblick auf die Umsetzung der Strategie und auf die Erreichung der Ziele des IDM sind mit einheitlichem Verständnis und konsistent definiert und dokumentiert, spezifiziert und quantifiziert

1.2. Strategische Integration des Ideenmanagements im Unternehmen

0%	gar nicht erfüllt: keine Bezüge Es gibt keine Ziele des IDM, die einen Bezug zu Unternehmenspolitik/-strategie/-zielen oder zu anderen Managementsystemen haben könnten; soweit Vorstellungen zu Zielen des IDM vorhanden sind, haben sie keinen Bezug zu Unternehmenspolitik/-strategie/-zielen oder zu anderen Managementsystemen
20%	gering erfüllt: zufällige Bezüge Bezüge von Zielen des IDM zu Unternehmenspolitik/-strategie/-zielen oder zu Themen anderer Managementsysteme ergeben sich zufällig und hängen vom individuellen Engagement einzelner Personen ab
40%	teilweise erfüllt: teilweise Bezüge Einige Ziele des IDM beziehen sich in uneinheitlicher und nicht durchgängig geklärter Weise auf die Unternehmenspolitik/-strategie/-ziele; die strategische Bedeutung des IDM für einzelne andere Managementsysteme wird ansatzweise erkannt
60%	überwiegend erfüllt: grundsätzliche Verknüpfung Die meisten Ziele des IDM beziehen sich grundsätzlich auch auf Unternehmenspolitik/-strategie/-ziele; die grundsätzliche strategische Bedeutung des IDM für die meisten anderen Managementsysteme ist überwiegend geklärt
80%	nahezu erfüllt: geklärte und weitgehende Verknüpfung des IDM Strategie und Ziele des IDM sind mit Unternehmenspolitik/-strategie/-zielen weitgehend abgestimmt und zahlen auf diese ein; die strategische Bedeutung des IDM für nahezu alle anderen Managementsysteme ist geklärt
100%	vollständig erfüllt: ganzheitliche strategische Integration des IDM Strategie und Ziele des IDM sind an der Unternehmenspolitik, der Unternehmensstrategie und den Unternehmenszielen ausgerichtet und in ihnen verankert; die strategische Bedeutung des IDM im Zusammenspiel mit allen relevanten Managementsystemen, Funktionsbereichen und Verbesserungsprogrammen ist geklärt und definiert (z.B. mit Innovations-, Kosten-, Lean-, Nachhaltigkeits-, Personal-, Qualitäts-, Umwelt-Management)

1.3. Beachtung von Strategie und Zielen als Orientierungsrahmen für Weiterentwicklungen

0%	gar nicht erfüllt: keine Orientierung an Strategie oder Zielen Es gibt keine Strategie oder Ziele, die als Orientierungsrahmen wirksam werden könnten; soweit Vorstellungen zu Strategie oder Zielen des IDM vorhanden sind, spielen sie für Weiterentwicklungen keine Rolle
20%	gering erfüllt: kaum Orientierung an Strategie oder Zielen Ob Strategie oder Ziele des IDM bei der Ableitung von Handlungsfeldern zur Weiterentwicklung des IDM insgesamt beachtet werden, ist zufällig und hängt vom individuellen Engagement einzelner Personen ab
40%	teilweise erfüllt: stellenweise Orientierung an Strategie oder Zielen Stellenweise erfolgt bei der Ableitung von Handlungsfeldern zur Weiterentwicklung des IDM insgesamt eine Orientierung an Teilaspekten der Strategie oder der Ziele des IDM
60%	überwiegend erfüllt: meistens Orientierung an Strategie und Zielen Meistens erfolgt bei der Ableitung von Handlungsfeldern zur Weiterentwicklung des IDM insgesamt eine Orientierung an Strategie und Zielen des IDM
80%	nahezu erfüllt: durchgängige Orientierung an Strategie und Zielen Strategie und Ziele des IDM werden durchgängig als Orientierungsrahmen für die regelmäßige Ableitung von Handlungsfeldern zur Weiterentwicklung des IDM insgesamt genutzt
100%	vollständig erfüllt: wie 80% + ... systematische Ableitung von Handlungsfeldern Strategie und Ziele des IDM werden durchgängig als Orientierungsrahmen für die regelmäßige und systematische Ableitung von Handlungsfeldern zur Weiterentwicklung des IDM insgesamt genutzt

1.4. Überprüfung und Weiterentwicklung der Strategie, Ziele und Erfolgskriterien

0%	gar nicht erfüllt: keine Überprüfungen, keine Weiterentwicklungen Es gibt keine Strategie, Ziele oder Erfolgskriterien, die überprüft und weiterentwickelt werden könnten; soweit Strategie, Ziele oder Erfolgskriterien vorhanden sind, werden sie nicht überprüft oder weiterentwickelt
20%	gering erfüllt: kaum Überprüfungen und Weiterentwicklungen Überprüfungen und Weiterentwicklungen von Vorstellungen zu Strategie, Zielen oder Erfolgskriterien erfolgen gar nicht oder nur rudimentär individuell durch einzelne Personen ohne Abstimmung mit Stakeholdern des IDM und ohne Berücksichtigung von externen Benchmarks
40%	teilweise erfüllt: stellenweise, reaktive Überprüfungen und Weiterentwicklungen Überprüfungen und Weiterentwicklungen von einzelnen Teilen der Strategie, Ziele oder Erfolgskriterien erfolgen reaktiv und nicht durchgängig, meist ohne oder in wechselhafter und uneinheitlicher Abstimmung mit Stakeholdern des IDM und / oder meist ohne Berücksichtigung von externen Benchmarks
60%	überwiegend erfüllt: regelmäßige Überprüfungen und Weiterentwicklungen Wesentliche Teile der Strategie, Ziele und Erfolgskriterien des IDM werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt, nicht durchgängig in Abstimmung mit Stakeholdern des IDM, nicht durchgängig unter Berücksichtigung von externen Benchmarks
80%	nahezu erfüllt: wie 60% + ... durchgängig mit Stakeholdern und Benchmarks Strategie, Ziele und Erfolgskriterien des IDM werden regelmäßig in Abstimmung mit allen maßgeblichen Stakeholdern des IDM und unter Berücksichtigung von externen Benchmarks überprüft und weiterentwickelt
100%	vollständig erfüllt: wie 80% + ... systematisch und mit Abgleich von Reifegradbewertungen Der übergeordnete (Daseins-)Zweck, die Strategie, Ziele und Erfolgskriterien des IDM werden regelmäßig in Abstimmung mit allen maßgeblichen Stakeholdern des IDM im Sinne der lernenden Organisation in einem definierten Regelkreis (z.B. PDCA) überprüft und unter Berücksichtigung von externen Benchmarks und Reifegradbewertungen systematisch weiterentwickelt

2. Commitment, Führung & Kultur

2.1. Positionierung der Unternehmensleitung zum Ideenmanagement

Erfüllungsgrad	
↓	Anhaltspunkte:
0%	gar nicht erfüllt: IDM ist kein Thema Für die Unternehmensleitung spielt das IDM keine Rolle
20%	gering erfüllt: geringes Eintreten für IDM Ein Eintreten der Unternehmensleitung für das IDM ist kaum wahrnehmbar, teilweise in sich widersprüchlich und wenig überzeugend
40%	teilweise erfüllt: teilweise Zuweisung einer positiven Rolle Es gibt stimmige Aussagen der Unternehmensleitung, die dem IDM eine positive Rolle im Unternehmen zuweisen
60%	überwiegend erfüllt: Definition als strategisches Instrument Die Unternehmensleitung definiert das IDM als strategisches Instrument der Unternehmenspolitik
80%	nahezu erfüllt: Förderung als strategisches Instrument Die Unternehmensleitung vertritt und fördert das IDM als strategisches Instrument der Unternehmenspolitik
100%	vollständig erfüllt: überzeugende und nachhaltige Förderung als strategisches Instrument Die Unternehmensleitung vertritt und fördert das IDM überzeugend und nachhaltig als strategisches Instrument der Unternehmenspolitik

2.2. Interesse und Engagement der Unternehmensleitung für das Ideenmanagement

0%	gar nicht erfüllt: kein Interesse, kein Sich-Einbringen Für die Unternehmensleitung spielt das IDM keine Rolle
20%	gering erfüllt: geringes Interesse, kaum Sich-Einbringen Einzelne Personen der Unternehmensleitung nehmen Ergebnisse des IDM sporadisch, oft eher zufällig und nebenbei zur Kenntnis; lassen sich in Ausnahmesituationen in Weiterentwicklungen einbeziehen
40%	teilweise erfüllt: teilweise Interesse, vereinzelte Bereitschaft zu Engagement Die Personen der Unternehmensleitung nehmen Ergebnisse des IDM in unterschiedlicher Weise und mit unterschiedlichem Interesse zur Kenntnis; lassen sich in Einzelfällen reaktiv in Weiterentwicklungen einbeziehen
60%	überwiegend erfüllt: grundsätzlich Interesse, überwiegend Bereitschaft zu Engagement Die Unternehmensleitung zeigt sich an den Ergebnissen des IDM interessiert und lässt sich in Weiterentwicklungen einbeziehen
80%	nahezu erfüllt: umfassendes Interesse, kontinuierliches Engagement Die Unternehmensleitung ist an den Ergebnissen des IDM interessiert, verfolgt die Weiterentwicklung des IDM und bringt sich ein
100%	vollständig erfüllt: proaktives Interesse, Engagement auf Basis eigener Reflexion Die Unternehmensleitung ist an den Ergebnissen des IDM interessiert, setzt sich mit ihnen auseinander und bringt sich aktiv in die Weiterentwicklung des IDM ein

2.3. Integration des Ideenmanagements in Alltagsarbeit der Führungskräfte

0%	gar nicht erfüllt: keine Mitwirkung Für die Führungskräfte spielt das IDM keine Rolle
20%	gering erfüllt: kaum Mitwirkung Die unterstützende Mitwirkung der Führungskräfte am IDM erfolgt einzelfallbezogen und ist den individuellen Einstellungen und Herangehensweisen einzelner Personen überlassen
40%	teilweise erfüllt: Mitwirkung erfolgt nicht durchgängig Die unterstützende Mitwirkung am IDM ist den Führungskräften als Erwartung bekannt, wird aber nicht durchgängig umgesetzt
60%	überwiegend erfüllt: Mitwirkung wird als Teil der Führungsaufgabe überwiegend umgesetzt Die unterstützende Mitwirkung am IDM ist für alle Führungsebenen hinweg als Teil der normalen Führungsaufgaben definiert und wird überwiegend umgesetzt
80%	nahezu erfüllt: Mitwirkung ist als Führungsaufgabe weitgehend in Alltagsarbeit integriert Die unterstützende Mitwirkung am IDM ist für alle Führungsebenen hinweg als Teil der normalen Führungsaufgaben definiert und weitgehend in die tägliche Arbeit integriert
100%	vollständig erfüllt: Mitwirkung wird als in Alltagsarbeit integrierte Führungsaufgabe gelebt Die unterstützende Mitwirkung am IDM (inkl. aktiver Förderung der Ideenfindung) ist über alle Führungsebenen hinweg als Teil der normalen Führungsaufgaben definiert, ist durchgängig in die tägliche Arbeit integriert und wird gelebt

2.4. Beachtung und Feedback für Beitrag der Führungskräfte zum Ideenmanagement

0%	gar nicht erfüllt: keine Beachtung, kein Feedback Für die Führungskräfte spielt das IDM keine Rolle
20%	gering erfüllt: kaum Beachtung, kein Feedback Der Beitrag der Führung zum IDM wird kaum überprüft; es gibt kein Feedback für Führungskräfte zu ihrer Leistung im IDM
40%	teilweise erfüllt: gelegentliche Beachtung, situatives Feedback Der Beitrag der Führung zum IDM wird sporadisch überprüft; Feedback für Führungskräfte zu ihrer Leistung im IDM erfolgt uneinheitlich, ad-hoc und situativ
60%	überwiegend erfüllt: regelmäßige Beachtung und Feedback Der Beitrag der Führung zum IDM wird regelmäßig überprüft; die meisten Führungskräfte erhalten regelmäßig Feedback zu ihrer Leistung auch im Hinblick auf das IDM
80%	nahezu erfüllt: Beachtung und Feedback sind weitgehend als Routinen etabliert Der Beitrag der Führung zum IDM wird regelmäßig systematisch überprüft; nahezu alle Führungskräfte erhalten regelmäßig Feedback zu ihrer Leistung auch im Hinblick auf das IDM
100%	vollständig erfüllt: Beachtung und Feedback sind in Führungsprozesse integriert Überprüfungen des Beitrags der Führung zum IDM und Feedback für alle Führungskräfte zu ihrer Leistung auch im Hinblick auf das IDM sind in übergeordnete Bewertungs- und Feedbackprozesse integriert, werden gelebt und im Sinne der Führungskräfteentwicklung genutzt



2.5. Verankerung des Ideenmanagements in Führungskultur und Führungssystem

0%	gar nicht erfüllt: kein Zusammenhang mit Führungskultur und Führungssystem Für die Führungskultur und das Führungssystem spielt das IDM keine Rolle
20%	gering erfüllt: geringer Zusammenhang mit Führungskultur und Führungssystem Ob das IDM in Zusammenhang mit der Führungskultur und dem Führungssystem gebracht wird, ist zufällig und den individuellen Einstellungen einzelner Personen überlassen
40%	teilweise erfüllt: teilweise Zusammenhänge mit Führungskultur und Führungssystem Das IDM wird teilweise in Zusammenhänge mit der Führungskultur und dem Führungssystem gebracht
60%	überwiegend erfüllt: als Teil der Führungskultur und des Führungssystem definiert Das IDM ist als Teil der Führungskultur und des Führungssystem definiert
80%	nahezu erfüllt: weitgehend in Führungskultur und Führungssystem verankert Das IDM wird als Teil der Führungskultur und des Führungssystem angesehen; Möglichkeiten zur Optimierung der Verankerung des IDM in der Führungskultur und im Führungssystem werden ermittelt und teilweise umgesetzt
100%	vollständig erfüllt: als integraler Teil in Führungskultur und Führungssystem verankert Das IDM ist als integraler Teil der Führungskultur und des Führungssystem etabliert; Möglichkeiten zur Optimierung der Verankerung des IDM in der Führungskultur und im Führungssystem werden regelmäßig und systematisch ermittelt und umgesetzt

3. Controlling, Steuerung & Reporting

3.1. Monitoring und Evaluation des Ideenmanagements mit definierten Kennzahlen

Erfüllungsgrad	
↓	Anhaltspunkte:
0%	gar nicht erfüllt: kein Monitoring, keine Evaluation, keine Kennzahlen Es werden keine Kennzahlen ermittelt (anhand derer Monitoring oder Evaluation erfolgen könnten)
20%	gering erfüllt: kaum Monitoring, kaum Evaluation, unklare Kennzahlen Monitoring und Evaluation des IDM sind rudimentär organisiert, finden sporadisch anhand situativ wechselnder und unklar definierter Kennzahlen statt und hängen vom individuellen Engagement einzelner Personen ab
40%	teilweise erfüllt: unregelmäßiges Monitoring und Evaluation, teilweise mit Kennzahlen Monitoring und Evaluation des IDM finden unregelmäßig und nicht durchgängig anhand einzelner Kennzahlen statt; das Verständnis der Kennzahlen ist uneinheitlich
60%	überwiegend erfüllt: regelmäßiges Monitoring und Evaluation, überwiegend mit Kennzahlen Monitoring und Evaluation des IDM finden regelmäßig statt, meistens anhand von Kennzahlen, die in überwiegend einheitlichem Verständnis definiert und dokumentiert sind
80%	nahezu erfüllt: kontinuierliches Monitoring und Evaluation mit standardisierten Kennzahlen Monitoring und Evaluation des IDM erfolgen kontinuierlich und systematisch anhand von Kennzahlen und Parametern, die in nahezu einheitlichem Verständnis definiert und dokumentiert sind
100%	vollständig erfüllt: wie 80% + ... regelmäßige Bewertung des Reifegrads Monitoring und Evaluation des IDM erfolgen kontinuierlich und systematisch anhand von Kennzahlen und Parametern, die in unternehmensweit einheitlichem Verständnis definiert und dokumentiert sind; der Reifegrad des IDM wird regelmäßig anhand eines fundierten Reifegradmodells bewertet

3.2. Kennzahlenbasierte Erkennung operativer Handlungsbedarfe und Maßnahmensteuerung

0%	gar nicht erfüllt: keine Erkennung von Handlungsbedarfen, keine Maßnahmensteuerung Es werden keine Kennzahlen ermittelt (anhand derer operative Handlungsbedarfe erkannt werden könnten); soweit Kennzahlen ermittelt werden, spielen sie für die Erkennung operativer Handlungsbedarfe und Maßnahmensteuerung keine Rolle
20%	gering erfüllt: kaum Erkennung von Handlungsbedarfen, kaum nachfolgende Maßnahmen Operative Handlungsbedarfe werden ohne Bezug zu Kennzahlen, nur in besonders eklatanten Fällen und in Abhängigkeit vom individuellen Engagement einzelner Personen erkannt; meist ohne nachfolgende Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen; Eskalationswege müssen in jedem Einzelfall neu gesucht werden
40%	teilweise erfüllt: teilweise Erkennung von Handlungsbedarfen, teilweise mit Maßnahmen Operative Handlungsbedarfe werden ohne systematischen Bezug zu Kennzahlen schwankend und anlassbezogen erkannt; abgeleitete Maßnahmen werden nicht durchgängig umgesetzt; Eskalationswege sind auf einer grundsätzlichen Ebene vorhanden
60%	überwiegend erfüllt: Erkennung der meisten Handlungsbedarfe, meist mit Maßnahmen Kennzahlen werden genutzt, um operative Handlungsbedarfe des IDM zu erkennen und ggf. entsprechende Maßnahmen zu ergreifen; es gibt definierte Eskalationswege bei Nicht-Einhaltung von Vorgaben für die Prozessqualität
80%	nahezu erfüllt: durchgängige Erkennung von Handlungsbedarfen mit Folgemaßnahmen Kennzahlen werden systematisch genutzt, um operative Handlungsbedarfe des IDM zu erkennen und ggf. entsprechende Maßnahmen zu ergreifen; es gibt definierte Eskalationswege bei Nicht-Einhaltung von Vorgaben für die Prozessqualität in Verbindung mit Reaktionen „von oben“
100%	vollständig erfüllt: wie 80% + ... wirksamen Reaktionen „von oben“ bei Eskalation Kennzahlen werden systematisch genutzt, um operative Handlungsbedarfe des IDM (möglichst vorausschauend) zu erkennen und ggf. entsprechende Maßnahmen zu ergreifen; es gibt definierte Eskalationswege bei Nicht-Einhaltung von Vorgaben für die Prozessqualität in Verbindung mit wirksamen Reaktionen „von oben“

3.3. Reporting an Stakeholder und Integration von KPI des IDM in das Management Cockpit

0%	gar nicht erfüllt: kein Reporting Es gibt kein Reporting
20%	gering erfüllt: rudimentäres Reporting Das Reporting ist rudimentär, unstrukturiert, uneinheitlich und erfolgt sporadisch oder einzelfallbezogen (nur auf Nachfrage)
40%	teilweise erfüllt: unregelmäßiges und uneinheitliches Reporting Es gibt ein grundlegendes Reporting, das unregelmäßig erfolgt, teilweise datenbasiert und nicht durchgängig standardisiert ist
60%	überwiegend erfüllt: regelmäßiges und definiertes Reporting an die meisten Stakeholder Es gibt ein definiertes, regelmäßiges und überwiegend datenbasiertes Reporting an die Stakeholder des IDM: Unternehmensleitung, spezifische Fachabteilungen (z.B. Qualitäts-, Nachhaltigkeitsmanagement), ggf. Arbeitnehmervertretung
80%	nahezu erfüllt: zielgruppenspezifisches und standardisiertes Reporting an alle Stakeholder Es gibt ein zielgruppenspezifisch definiertes, regelmäßiges und weitgehend datenbasiertes Reporting an die Stakeholder des IDM: Unternehmensleitung, spezifische Fachabteilungen (z.B. Qualitäts-, Nachhaltigkeitsmanagement), ggf. Arbeitnehmervertretung; IDM-bezogene KPI werden im Management Cockpit des Unternehmens berücksichtigt
100%	vollständig erfüllt: wie 80% + ... Integration von KPI des IDM in das Management Cockpit Es gibt ein zielgruppenspezifisch definiertes, regelmäßiges und durchgängig datenbasiertes Reporting an die Stakeholder des IDM: Unternehmensleitung, spezifische Fachabteilungen (z.B. Qualitäts-, Nachhaltigkeitsmanagement), ggf. Arbeitnehmervertretung; adäquate IDM-bezogene KPI sind standardisiert in das Management Cockpit des Unternehmens integriert

3.4. Nutzung von Benchmarking für die Identifikation und Aktivierung von Stärken und Entwicklungspotenzialen

0%	gar nicht erfüllt: keine Kenntnis von Benchmarks Benchmarks sind unbekannt
20%	gering erfüllt: sporadische Vergleiche mit Benchmarks Benchmarks einzelner Kennzahlen werden gar nicht oder nur sporadisch und eher zufallsbedingt je nach individuellem Interesse einzelner Personen zur Kenntnis genommen
40%	teilweise erfüllt: teilweise Vergleiche mit Benchmarks, selten mit Folgemaßnahmen Vergleiche einzelner Kennzahlen mit Benchmarks erfolgen unregelmäßig und unsystematisch; meist ohne daraus Entwicklungspotenziale für das eigene IDM identifizieren und ohne resultierende Maßnahmen
60%	überwiegend erfüllt: regelmäßige Vergleiche mit Benchmarks, häufig mit Folgemaßnahmen Definierte Kennzahlen werden regelmäßig mit Benchmarks verglichen; anlassbezogen werden daraus Stärken sowie Entwicklungspotenziale des IDM identifiziert, häufig mit resultierenden Maßnahmen
80%	nahezu erfüllt: wie 60% + ... systematische Potenzialanalyse, meist mit Folgemaßnahmen Wesentliche KPI werden regelmäßig mit aussagefähigen Benchmarks abgeglichen; systematisch werden daraus Stärken sowie Entwicklungspotenziale des IDM identifiziert, meist mit resultierenden Maßnahmen
100%	vollständig erfüllt: wie 80% + ... Abgleich des Reifegradprofils, konsequente Umsetzung Wesentliche KPI und das Reifegradprofil werden mindestens jährlich mit aussagefähigen Benchmarks abgeglichen; systematisch werden daraus Stärken sowie Entwicklungspotenziale des IDM insgesamt identifiziert, entsprechende Maßnahmen durchgängig abgeleitet und konsequent umgesetzt

3.5. Überprüfung und Weiterentwicklung des Kontroll-, Steuerungs- und Reportingsystems

0%	gar nicht erfüllt: keine Überprüfungen, keine Weiterentwicklungen Es gibt kein Kontroll-, Steuerungs- oder Reportingsystem, das überprüft und weiterentwickelt werden könnte; soweit Ansätze von Controlling, Steuerung oder Reporting vorhanden sind, werden sie nicht überprüft oder weiterentwickelt
20%	gering erfüllt: kaum Überprüfungen, kaum Weiterentwicklungen Überprüfungen und Weiterentwicklungen des Kontroll-, Steuerungs- und Reportingsystems erfolgen gar nicht oder nur rudimentär individuell durch einzelne Personen ohne Einbeziehung von Stakeholdern des IDM und ohne Berücksichtigung von externen Benchmarks
40%	teilweise erfüllt: stellenweise, reaktive Überprüfungen und Weiterentwicklungen Überprüfungen und Weiterentwicklungen des Kontroll-, Steuerungs- und Reportingsystems erfolgen reaktiv und nicht durchgängig, meist ohne oder in wechselhafter und uneinheitlicher Abstimmung mit Stakeholdern des IDM und / oder meist ohne Berücksichtigung von externen Benchmarks
60%	überwiegend erfüllt: regelmäßige Überprüfungen und Weiterentwicklungen Das Kontroll-, Steuerungs- und Reportingsystem des IDM wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt, nicht durchgängig in Abstimmung mit Stakeholdern des IDM, nicht durchgängig unter Berücksichtigung von externen Benchmarks
80%	nahezu erfüllt: wie 60% + ... durchgängig mit Stakeholdern und Benchmarks Das Kontroll-, Steuerungs- und Reportingsystem des IDM wird regelmäßig in Abstimmung mit nahezu allen maßgeblichen Stakeholdern des IDM auf Angemessenheit und Funktionalität überprüft und unter Berücksichtigung von externen Benchmarks weiterentwickelt
100%	vollständig erfüllt: wie 80% + ... systematisch und mit Abgleich von Reifegradbewertungen Das Kontroll-, Steuerungs- und Reportingsystem des IDM wird regelmäßig in Abstimmung mit allen maßgeblichen Stakeholdern des IDM im Sinne der lernenden Organisation in einem definierten Regelkreis (z.B. PDCA) auf Angemessenheit und Funktionalität überprüft und unter Berücksichtigung von externen Benchmarks und Reifegradbewertungen systematisch weiterentwickelt (z.B. im Hinblick auf Datenintegrität und Automatisierung des Reportings)

4. Ablauf- & Aufbauorganisation

4.1. Vorhandensein und Umsetzung von Beschreibungen der Abläufe und Strukturen

Erfüllungsgrad	
↓	Anhaltspunkte:
0%	gar nicht erfüllt: keine Beschreibungen Es gibt keine Beschreibungen der Abläufe, Strukturen, Rollen, Aufgaben, Kompetenzen oder Verantwortungen; Jeder arbeitet nach eigenen Vorstellungen
20%	gering erfüllt: unzureichende Beschreibungen, geringe Einheitlichkeit in Anwendung Vorstellungen über die (Ablauf- und Aufbau-) Organisation einschließlich der Rollen, Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen sind unverbindlich, uneinheitlich, unklar, unvollständig definiert, lückenhaft dokumentiert; die Prozesse sind unstrukturiert und uneinheitlich, werden ad-hoc durchlaufen; die Anwendung hängt stark von individuellen Einstellungen und Herangehensweisen einzelner Personen ab
40%	teilweise erfüllt: grundlegende Beschreibungen, teilweise unterschiedliche Anwendung Die (Ablauf- und Aufbau-) Organisation einschließlich der Rollen, Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen sind in groben Zügen definiert und dokumentiert (z.B. in einer Prozessbeschreibung, Betriebsvereinbarung), werden situativ unterschiedlich gehandhabt
60%	überwiegend erfüllt: konkrete Beschreibungen, überwiegend stabile Anwendung (Ablauf- und Aufbau-) Organisation einschließlich der Rollen, Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen sind größtenteils definiert, dokumentiert und werden überwiegend stabil angewendet
80%	nahezu erfüllt: abgestimmte und kommunizierte Beschreibungen, weitgehend stabile Anwendung Es gibt mit nahezu allen Stakeholdern abgestimmte, dokumentierte und transparente Beschreibungen der (Ablauf- und Aufbau-) Organisation einschließlich der Rollen, Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen, die verbindlich kommuniziert und weitgehend stabil angewendet werden
100%	vollständig erfüllt: wie 80% + ... unternehmensweit einheitliche und stabile Anwendung Es gibt mit allen Stakeholdern abgestimmte, dokumentierte und transparente Beschreibungen der (Ablauf- und Aufbau-) Organisation einschließlich der Rollen, Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen, die im gesamten Unternehmen verbindlich kommuniziert und (innerhalb kulturspezifischer Anpassungen) einheitlich und stabil angewendet werden

4.2. Transparenz der Prozesse und zum Bearbeitungsstand von Ideen

0%	gar nicht erfüllt: keine Transparenz Die Prozesse sind intransparent; es werden keine Informationen zum Bearbeitungsstand von Ideen vermittelt
20%	gering erfüllt: kaum Transparenz Die Prozesse sind weitgehend intransparent; Informationen zum Bearbeitungsstand von Ideen erfolgen sporadisch, sind uneinheitlich und hängen vom individuellen Engagement einzelner Personen ab
40%	teilweise erfüllt: teilweise Transparenz Die Prozesse sind nicht zu allen Aspekten und nicht für alle Stakeholder gleichermaßen transparent; Informationen zum Bearbeitungsstand von Ideen erfolgen unregelmäßig in schwankender Form und erreichen nicht alle Adressaten
60%	überwiegend erfüllt: überwiegende Transparenz Die Prozesse sind überwiegend für die meisten Stakeholder transparent; Einreicher werden in der Regel über den Bearbeitungsstand ihrer Ideen informiert
80%	nahezu erfüllt: weitgehende Transparenz Die Prozesse sind für fast alle Stakeholder transparent; Einreicher werden durchweg in definierter Form über den Bearbeitungsstand ihrer Ideen informiert;
100%	vollständig erfüllt: völlige Transparenz Die Prozesse sind für alle Stakeholder transparent; Einreicher werden systematisch und in definierter Form über den Bearbeitungsstand ihrer Ideen informiert

4.3. Best Practice Sharing (zwischen verschiedenen Organisationseinheiten) und Skalierung von Ideen

0%	gar nicht erfüllt: keine Best Practice Sharing • Es gibt kein Best Practice Sharing (zwischen verschiedenen Organisationseinheiten)
20%	gering erfüllt: sporadisches Best Practice Sharing • Best Practice Sharing (zwischen verschiedenen Organisationseinheiten) findet gar nicht oder nur sporadisch in Abhängigkeit vom individuellen Engagement einzelner Personen statt
40%	teilweise erfüllt: unregelmäßiges und reaktives Best Practice Sharing • Best Practice Sharing (zwischen verschiedenen Organisationseinheiten) erfolgt reaktiv und einzelfallbezogen
60%	überwiegend erfüllt: regelmäßiges Best Practice Sharing • Best Practice Sharing (zwischen verschiedenen Organisationseinheiten) ist definiert und erfolgt regelmäßig
80%	nahezu erfüllt: regelmäßiges Best Practice Sharing und Ideen-Skalierung mit Nutzenbeitrag • Best Practice Sharing (zwischen verschiedenen Organisationseinheiten) und Skalierung von Ideen sind definiert, erfolgen regelmäßig und tragen zur Nutzung von Potenzialen und Synergien bei
100%	vollständig erfüllt: wie 80% – plus Integration in Prozesse, mit voller Potenzialausschöpfung • Systematisches Best Practice Sharing (zwischen verschiedenen Organisationseinheiten) und Skalierung von Ideen ist in die Prozesse integriert und wird so gelebt, dass Potenziale für des mehrfache Nutzenbeiträge und Synergien voll ausgeschöpft werden

4.4. Zuordnung des Ideenmanagements im Organigramm mit Schnittstellen zu anderen Bereichen

0%	gar nicht erfüllt: keine Zuordnung des IDM im Organigramm Es gibt keine Zuordnung des IDM im Organigramm und keine Berührungen zu anderen Funktionsbereichen
20%	gering erfüllt: unklare organisatorische Verortung IDM-Tätigkeiten werden nebenbei ohne klar definierte Verortung im Organigramm ausgeübt; es gibt kaum Berührungen mit anderen Funktionsbereichen
40%	teilweise erfüllt: teilweise instabile Verortung, unstrukturierte Bezüge zu anderen Bereichen Das IDM ist im Organigramm ohne funktionalen Bezug an wechselnden Stellen verortet; Berührungen mit anderen Funktionsbereichen erfolgen einzelfallbezogen und unstrukturiert
60%	überwiegend erfüllt: stabile Verortung im Organigramm, definierte Schnittstellen Das IDM ist im Organigramm stabil zugeordnet; Schnittstellen zu den meisten anderen relevanten Funktionsbereichen sind definiert
80%	nahezu erfüllt: stabile und funktionale Verortung, definierte und genutzte Schnittstellen Das IDM ist im Organigramm stabil und funktional zugeordnet; Schnittstellen zu fast allen anderen relevanten Funktionsbereichen sind definiert und werden regelmäßig genutzt
100%	vollständig erfüllt: wie 80% – plus etablierte und systematisch genutzte Schnittstellen Das IDM ist im Organigramm stabil und funktional zugeordnet; Schnittstellen zu allen anderen relevanten Funktionsbereichen sind definiert, etabliert und werden systematisch genutzt

4.5. Überprüfung und Weiterentwicklung von Abläufen und Strukturen

0%	gar nicht erfüllt: keine Überprüfungen, keine Weiterentwicklungen Es gibt keine Beschreibungen der Abläufe oder Strukturen, die verbessert werden könnten; soweit Ansätze von Beschreibungen der Abläufe oder Strukturen vorhanden sind, werden sie nicht überprüft oder weiterentwickelt
20%	gering erfüllt: kaum Überprüfungen, kaum Weiterentwicklungen Überprüfungen und Weiterentwicklungen von Abläufen oder Strukturen erfolgen gar nicht oder nur individuell durch einzelne Personen ohne Einbeziehung von Stakeholdern des IDM und ohne Berücksichtigung von externen Benchmarks
40%	teilweise erfüllt: stellenweise, reaktive Überprüfungen und Weiterentwicklungen Überprüfungen und Weiterentwicklungen von Abläufen oder Strukturen erfolgen reaktiv und nicht durchgängig, meist ohne oder in wechselhafter und uneinheitlicher Abstimmung mit Stakeholdern des IDM und / oder meist ohne Berücksichtigung von externen Benchmarks
60%	überwiegend erfüllt: regelmäßige Überprüfungen und Weiterentwicklungen Überprüfungen und Weiterentwicklungen von Abläufen und Strukturen erfolgen regelmäßig, nicht durchgängig in Abstimmung mit Stakeholdern des IDM, nicht durchgängig unter Berücksichtigung von externen Benchmarks
80%	nahezu erfüllt: wie 60% + ... durchgängig mit Stakeholdern und Benchmarks Abläufe und Strukturen des IDM sowie die Ausübung von Rollen und Verantwortlichkeiten werden regelmäßig in Abstimmung mit nahezu allen maßgeblichen Stakeholdern des IDM auf Angemessenheit und Funktionalität überprüft und unter Berücksichtigung von externen Benchmarks weiterentwickelt
100%	vollständig erfüllt: wie 80% + ... systematisch und mit Abgleich von Reifegradbewertungen Abläufe und Strukturen des IDM sowie die Ausübung von Rollen und Verantwortlichkeiten werden regelmäßig in Abstimmung mit allen maßgeblichen Stakeholdern des IDM im Sinne der lernenden Organisation in einem definierten Regelkreis (z.B. PDCA) auf Angemessenheit und Funktionalität überprüft und unter Berücksichtigung von externen Benchmarks und Reifegradbewertungen systematisch weiterentwickelt (z.B. im Hinblick auf Effizienz und Praktikabilität)

5. Ressourcen & Hilfsmittel

5.1. Bereitstellung von Personalkapazität und Budget für das Ideenmanagement, Zeitaufwendung für die Bearbeitung (Begutachtung, Entscheidung, Umsetzung) von Ideen

Erfüllungsgrad	
↓	Anhaltspunkte:
0%	gar nicht erfüllt: keine Personalkapazität, kein Budget Es gibt keine Personalkapazität für IDM oder Ideenbearbeitung, kein Budget für das IDM
20%	gering erfüllt: unklare und unzureichende Personalkapazität; unklare und unzureichende Zeit für Ideenbearbeitung Der Umfang der Personalkapazität für das IDM ist unklar; Tätigkeiten im IDM und zur Bearbeitung von Ideen sind dem individuellen Engagement einzelner Personen überlassen
40%	teilweise erfüllt: Personalkapazität ohne Bezug zu Bedarf; unvollständig definierte und schwankend aufgewendete Zeit für Ideenbearbeitung Personalkapazität für das IDM wird grundsätzlich bereitgestellt, jedoch ohne angemessenen Bezug zu Erfordernissen an Qualifikation und Umfang; Zeiten für die Bearbeitung von Ideen sind unvollständig definiert und werden unregelmäßig, uneinheitlich und in schwankendem Ausmaß aufgewendet
60%	überwiegend erfüllt: bedarfsorientiert definierte Personalkapazität; grundsätzlich definierte und überwiegend aufgewendete Zeit für Ideenbearbeitung Personalkapazität und ein Budget für das IDM werden in einem mit Bezug zu Erfordernissen an Qualifikation und Umfang definierten Umfang bereitgestellt; Zeiten für die Bearbeitung von Ideen sind grundsätzlich (aber nur implizit) definiert und werden überwiegend (aber oft verzögert) aufgewendet
80%	nahezu erfüllt: wie 60% + ... verbindliche, ausreichende Personalkapazität; ausdrücklich definierte und weitgehend aufgewendete Zeit für Ideenbearbeitung Qualifizierte Personalkapazität und ein Budget für das IDM werden in ausreichendem Umfang verbindlich bereitgestellt; Zeiten für die Bearbeitung von Ideen sind ausdrücklich definiert (z.B. als Teil der normalen Arbeitszeit der dafür zuständigen Personen) und werden weitgehend aufgewendet
100%	vollständig erfüllt: wie 80% + ... durchgängig bedarfsgerecht aufgewendete Zeit für Ideenbearbeitung Qualifizierte Personalkapazität und ein Budget für das IDM werden in ausreichendem Umfang dauerhaft und verbindlich bereitgestellt (inkl. Kapazität zur Unterstützung und Beratung von Mitarbeitern und Führungskräften); Zeiten für die Bearbeitung von Ideen sind ausdrücklich und verbindlich definiert (z.B. als Teil der normalen Arbeitszeit der dafür zuständigen Personen mit verbindlichen Zeitkontingenten) und werden im vorgesehenen Rahmen durchgängig bedarfsgerecht aufgewendet

5.2. Bereitstellung von Arbeitshilfen

0%	gar nicht erfüllt: keine Arbeitshilfen Es gibt keine Arbeitshilfen
20%	gering erfüllt: ansatzweise Arbeitshilfen in geringem Umfang Arbeitshilfen sind nur ansatzweise vorhanden, teilweise veraltet, nicht durchgängig verfügbar und werden nicht aktiv angeboten
40%	teilweise erfüllt: teilweise vorhandene Arbeitshilfen mit uneinheitlicher Verfügbarkeit Einzelne Arbeitshilfen werden für Teilaspekte des IDM mit uneinheitlicher Verfügbarkeit bereitgestellt
60%	überwiegend erfüllt: Arbeitshilfen zu wichtigsten Aspekten mit überwiegender Verfügbarkeit Arbeitshilfen zu den wichtigsten Aspekten des IDM stehen überwiegend zur Verfügung (z.B. im Intranet digital oder in Printformaten bereitgestellte Leitfäden, FAQ-Listen, Checklisten)
80%	nahezu erfüllt: umfassende Arbeitshilfen mit durchgängiger Verfügbarkeit Praxisgerechte und aktuelle Arbeitshilfen stehen durchgängig zur Verfügung (z.B. im Intranet digital oder in Printformaten bereitgestellte Leitfäden, FAQ-Listen, Checklisten)
100%	vollständig erfüllt: wie 80% – plus zielgruppenspezifische und kontextbezogene Bereitstellung Praxisgerechte und aktuelle Arbeitshilfen werden zielgruppenspezifisch und kontextbezogen bereitgestellt (z.B. im Intranet digital oder in Printformaten bereitgestellte Leitfäden, FAQ-Listen, Checklisten)

5.3. Kanäle für die Formulierung und Eingabe von Ideen, Software für die Dokumentation und das Management von Ideen

0%	gar nicht erfüllt: keine Eingabekanäle, keine Software Es gibt keine Kanäle für die Formulierung und Eingabe von Ideen; es gibt keine Software für die Dokumentation und das Management von Ideen
20%	gering erfüllt: rudimentäre Eingabekanäle, unklare Software Kanäle für die Formulierung und Eingabe von Ideen sind unklar, uneinheitlich und nicht durchgängig verfügbar; ob und welche Software in welcher Art und Weise für das Management von Ideen genutzt wird, hängt von individuellen Fähigkeiten und Praktiken einzelner Personen ab
40%	teilweise erfüllt: teilweise vorhandene Eingabekanäle, uneinheitliche Software Es gibt Kanäle für die Formulierung und Eingabe von Ideen; es gibt für die Dokumentation und das Management von Ideen vorgesehene Software, die in unterschiedlicher Art und Weise genutzt wird
60%	überwiegend erfüllt: definierte Eingabekanäle, passende Software Für die Formulierung und Eingabe von Ideen stehen definierte Kanäle zur Verfügung; für die Dokumentation und das Management von Ideen steht eine zur digitalen Infrastruktur des Unternehmens passende Software zur Verfügung
80%	nahezu erfüllt: bedarfsgerechte Eingabekanäle und Software Für die Formulierung und Eingabe von Ideen stehen den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Mitarbeiter entsprechende Kanäle zur Verfügung (z.B. wahlweise analoge und digitale Eingabemöglichkeiten); für die Dokumentation und das Management von Ideen steht eine zur digitalen Infrastruktur des Unternehmens passende und bedienungsfreundliche Software durchgängig zur Verfügung
100%	vollständig erfüllt: wie 80% – plus Software mit Funktionsumfang auf dem state-of-the-art Für die Formulierung und Eingabe von Ideen stehen den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Mitarbeiter entsprechende Kanäle zur Verfügung (z.B. wahlweise analoge und digitale Eingabemöglichkeiten); für die Dokumentation und das Management von Ideen steht eine zur digitalen Infrastruktur des Unternehmens passende und bedienungsfreundliche Software mit bedarfsgerechtem Funktionsumfang auf dem state-of-the-art durchgängig zur Verfügung

5.4. Nutzung von interner und externer Vernetzung, Erfahrungsaustausch, Benchmarking

0%	Gar nicht erfüllt: keine Nutzung Es werden weder interne noch externe Vernetzung, Erfahrungsaustausch oder Benchmarks genutzt
20%	gering erfüllt: geringe sporadische Nutzung Interne oder externe Vernetzung, Erfahrungsaustausch oder Benchmarks werden gar nicht genutzt oder nur sporadisch in Abhängigkeit vom individuellen Engagement einzelner Personen
40%	teilweise erfüllt: teilweise unregelmäßige Nutzung Interne oder externe Vernetzung, Erfahrungsaustausch oder Benchmarks werden unregelmäßig und einzelfallbezogen genutzt
60%	überwiegend erfüllt: überwiegend definierte und regelmäßige Nutzung Vernetzung und Erfahrungsaustausch innerhalb des Unternehmens sowie mit anderen Unternehmen werden vom IDM ebenso wie Teilnahmen an externen Benchmarks regelmäßig und in definierter Weise genutzt
80%	nahezu erfüllt: systematische Nutzung als Orientierungshilfen und Impulsgeber Vernetzung und Erfahrungsaustausch innerhalb des Unternehmens sowie mit anderen Unternehmen werden vom IDM ebenso wie Teilnahmen an externen Benchmarks regelmäßig und systematisch als Informationsquellen, Orientierungshilfen und Impulsgeber genutzt
100%	vollständig erfüllt: wie 80% – plus Nutzung von Reifegradbewertungen Vernetzung und Erfahrungsaustausch innerhalb des Unternehmens sowie mit anderen Unternehmen werden vom IDM ebenso wie Teilnahmen an externen Benchmarks und Reifegradbewertungen regelmäßig und systematisch als Informationsquellen, Orientierungshilfen und Impulsgeber genutzt

5.5. Überprüfung und Weiterentwicklung der Ressourcenausstattung

0%	Gar nicht erfüllt: keine Überprüfungen, keine Weiterentwicklung Ressourcen für das IDM und ihre Weiterentwicklung werden nicht thematisiert
20%	gering erfüllt: kaum Überprüfungen, kaum Weiterentwicklung Überprüfungen und Weiterentwicklungen der Ressourcenausstattung des IDM erfolgen gar nicht oder nur individuell durch einzelne Personen ohne Einbeziehung von Stakeholdern des IDM und ohne Berücksichtigung von externen Benchmarks; situativ wahrgenommene Defizite gelten als individuelle Probleme einzelner Personen
40%	teilweise erfüllt: stellenweise und subjektive Überprüfungen, reaktive Weiterentwicklung Überprüfungen der Angemessenheit der Ressourcenausstattung des IDM sind subjektiv; Weiterentwicklungen erfolgen reaktiv meist ohne oder in wechselhafter und uneinheitlicher Abstimmung mit Stakeholdern des IDM und / oder meist ohne Berücksichtigung von externen Benchmarks; hängen vom Engagement einzelner Personen ab und kommen teilweise nicht über erste Ansätze hinaus
60%	überwiegend erfüllt: regelmäßige Überprüfungen und Weiterentwicklung Die Angemessenheit der Ressourcenausstattung des IDM wird regelmäßig überprüft; erkannte Optimierungspotenziale werden überwiegend genutzt; nicht durchgängig in Abstimmung mit Stakeholdern des IDM, nicht durchgängig unter Berücksichtigung von externen Benchmarks
80%	nahezu erfüllt: wie 60% + ... durchgängig mit Stakeholdern und Benchmarks Die Ressourcenausstattung wird regelmäßig in Abstimmung mit nahezu allen maßgeblichen Stakeholdern des IDM auf Angemessenheit und Funktionalität überprüft und unter Berücksichtigung von externen Benchmarks weiterentwickelt
100%	vollständig erfüllt: wie 80% + ... systematisch und mit Abgleich von Reifegradbewertungen Die Ressourcenausstattung wird regelmäßig datenbasiert in Abstimmung mit allen maßgeblichen Stakeholdern des IDM im Sinne der lernenden Organisation in einem definierten Regelkreis (z.B. PDCA) auf Angemessenheit und Funktionalität überprüft und unter Berücksichtigung von externen Benchmarks und Reifegradbewertungen systematisch weiterentwickelt, auch im Hinblick auf die Qualifizierung des IDM-Personals und auf die (digitale, ggf. KI-unterstützte) Automatisierung von Routinetätigkeiten im IDM

6. Anerkennung & Honorierung

6.1. Vorhandensein und Anwendung von Regelungen zum Anerkennungs- und Honorierungssystem

Erfüllungsgrad	
↓	Anhaltspunkte:
0%	gar nicht erfüllt: keine Regelungen Es gibt keine Regelungen oder Bewertungskriterien zur Anerkennung oder Honorierung von Ideen
20%	gering erfüllt: rudimentäre Ansätze für Regelungen Es gibt rudimentäre Ansätze eines Anerkennungs- und Honorierungssystems des IDM, die partiell und uneinheitlich angewendet werden; Regelungen und Bewertungskriterien zur Prämierung sind unausgereift, unabgestimmt, kaum dokumentiert und weitgehend unklar
40%	teilweise erfüllt: grundlegende Regelungen, teilweise unterschiedliche Handhabung Grundsätze eines Anerkennungs- und Honorierungssystems des IDM (inkl. Grundsätze zur Prämierung und Bewertungskriterien) sind definiert und dokumentiert, werden aber in verschiedenen Organisationseinheiten und von verschiedenen Personen unterschiedlich ausgelegt und gehandhabt
60%	überwiegend erfüllt: definierte Regelungen, überwiegend einheitliche Anwendung Das Anerkennungs- und Honorierungssystem des IDM (inkl. Regelungen zu Prämien, Auszahlungszeiträumen und Bewertungskriterien) ist konkret definiert und dokumentiert; wird überwiegend in einheitlicher und konsistenter Weise angewendet
80%	nahezu erfüllt: eindeutige und transparente Regelungen, werden einheitlich gelebt Das Anerkennungs- und Honorierungssystem des IDM (inkl. Regelungen zu Prämien, Auszahlungszeiträumen und Bewertungskriterien) ist eindeutig definiert, dokumentiert und transparent; wird in einheitlicher und konsistenter Weise gelebt
100%	vollständig erfüllt: wie 80% + ... auf Anerkennungskultur des Unternehmens abgestimmt Das Anerkennungs- und Honorierungssystem des IDM (inkl. Regelungen zu Prämien, Auszahlungszeiträumen und Bewertungskriterien) ist auf die Anerkennungskultur des Unternehmens abgestimmt, eindeutig definiert, dokumentiert und transparent; wird in einheitlicher und konsistenter Weise gelebt

6.2. Kombination von vielfältigen (materiellen, ideellen) Arten der Anerkennung und Honorierung

0%	gar nicht erfüllt: keine Anerkennung Es gibt im Kontext des IDM weder materielle noch weitere Arten der Anerkennung
20%	gering erfüllt: unklare Arten der Anerkennung Vorstellungen über mögliche Arten der Anerkennung oder Honorierung (materiell, ideell) sind bruchstückhaft, uneinheitlich, wechselhaft, ohne Bezug zur Relevanz für die jeweiligen Empfänger und ohne Inspiration
40%	teilweise erfüllt: grundlegende Vorstellungen über Arten der Anerkennung Grundlegende Vorstellungen über mögliche Arten der Anerkennung oder Honorierung (materiell, ideell) sind ansatzweise vorhanden, meist ohne Relevanz für die jeweiligen Empfänger und meist ohne Inspiration
60%	überwiegend erfüllt: definierte Arten der Anerkennung, einschließlich nicht-materiell Das Anerkennungs- und Honorierungssystem des IDM umfasst neben materieller Honorierung weitere definierte Arten der Anerkennung (z.B. authentische persönliche Würdigung, ideelle oder soziale Incentives, Gamification), überwiegend mit Relevanz für die jeweiligen Empfänger und / oder mit Inspiration
80%	nahezu erfüllt: wie 60% + ... zum Unternehmen passend, meist mit Relevanz und Inspiration Das Anerkennungs- und Honorierungssystem des IDM umfasst neben materieller Honorierung weitere zum Unternehmen passende Arten der Anerkennung, die in der Regel für die jeweiligen Empfänger relevant sind und Inspiration vermitteln (z.B. authentische persönliche Würdigung, ideelle oder soziale Incentives, Gamification)
100%	vollständig erfüllt: wie 80% + ... systematische Relevanz und Inspiration Das Anerkennungs- und Honorierungssystem des IDM umfasst neben materieller Honorierung weitere zum Unternehmen passende Arten der Anerkennung, die systematisch auf Relevanz für die jeweiligen Empfänger und auf die Vermittlung von Inspiration ausgerichtet sind (z.B. authentische persönliche Würdigung, ideelle oder soziale Incentives, Gamification)

6.3. Wertschätzung und Anerkennung im Ideenmanagement als Teil der gelebten Kultur

0%	gar nicht erfüllt: keine Wertschätzung oder Anerkennung Es gibt im Kontext des IDM keine Wertschätzung oder Anerkennung
20%	gering erfüllt: wenig Wertschätzung oder Anerkennung Wertschätzung im Kontext des IDM ist ein Ausnahmephänomen und hängt von den individuellen Einstellungen und Verhaltensweisen einzelner Personen ab; es ist weitgehend unklar, was anerkennungswürdig ist
40%	teilweise erfüllt: teilweise Wertschätzung oder Anerkennung; oft unklar, wofür Es gibt ein prinzipielles Verständnis für die Bedeutung von Wertschätzung im Kontext des IDM; Vorstellungen darüber, was als anerkennungswürdig gilt, sind uneinheitlich und schwankend
60%	überwiegend erfüllt: überwiegend Wertschätzung oder Anerkennung; meist klar, wofür Wertschätzung im Kontext des IDM wird überwiegend adäquat vermittelt; es überwiegt das Verständnis, dass sowohl erwünschte Ergebnisse (z.B. durch Ideen bewirkte Verbesserungen) als auch erwünschtes Verhalten (z.B. Ideen einreichen, Ideen fristgerecht bearbeiten) anerkennungswürdig sind
80%	nahezu erfüllt: Wertschätzung und Anerkennung als weitgehend geübte Praxis Wertschätzung im Kontext des IDM ist weitgehend geübte Praxis; Anerkennung wird für sowohl für erwünschte Ergebnisse (z.B. durch Ideen bewirkte Verbesserungen) als auch für erwünschtes Verhalten (z.B. Ideen einreichen, Ideen fristgerecht bearbeiten) gewährt
100%	vollständig erfüllt: Wertschätzung und Anerkennung als Teil der gelebten Kultur Wertschätzung im Kontext des IDM ist Teil des Selbstverständnisses und der gelebten Führungskultur (z.B. auch durch zeitnahe Bearbeitung und Rückmeldung); Anerkennung wird für sowohl für erwünschte Ergebnisse (z.B. durch Ideen bewirkte Verbesserungen) als auch für erwünschtes Verhalten (z.B. Ideen einreichen, Ideen fristgerecht bearbeiten) gewährt

6.4. Überprüfung und Weiterentwicklung des Anerkennungs- und Honorierungssystems

0%	Gar nicht erfüllt: keine Überprüfungen, keine Weiterentwicklung Anerkennung und Honorierung im Kontext des IDM und ihre Weiterentwicklung werden nicht thematisiert
20%	gering erfüllt: kaum Überprüfungen, kaum Weiterentwicklung Überprüfungen und Weiterentwicklungen der Angemessenheit und Wirksamkeit von Anerkennung bzw. Honorierung im IDM erfolgen gar nicht oder nur individuell durch einzelne Personen ohne Einbeziehung von Stakeholdern des IDM und ohne Berücksichtigung von externen Benchmarks; situativ wahrgenommene Unstimmigkeiten gelten als Ausdruck individueller Eigenarten einzelner Personen
40%	teilweise erfüllt: stellenweise und subjektive Überprüfungen, reaktive Weiterentwicklung Beurteilungen der Angemessenheit und Wirksamkeit von Anerkennung bzw. Honorierung im IDM sind subjektiv; Weiterentwicklungen erfolgen reaktiv meist ohne oder in wechselhafter und uneinheitlicher Abstimmung mit Stakeholdern des IDM und / oder meist ohne Berücksichtigung von externen Benchmarks; hängen vom Engagement einzelner Personen ab und kommen teilweise nicht über erste Ansätze hinaus
60%	überwiegend erfüllt: regelmäßige Überprüfungen und Weiterentwicklung Das Anerkennungs- und Honorierungssystem des IDM (inkl. der Regelungen zur Prämierung) wird regelmäßig auf Angemessenheit und Wirksamkeit überprüft; erkannte Optimierungspotenziale werden überwiegend genutzt, nicht durchgängig in Abstimmung mit Stakeholdern des IDM, nicht durchgängig unter Berücksichtigung von externen Benchmarks
80%	nahezu erfüllt: wie 60% + ... durchgängig mit Stakeholdern und Benchmarks Das Anerkennungs- und Honorierungssystem des IDM (inkl. Regelungen zur Prämierung) wird regelmäßig in Abstimmung mit nahezu allen maßgeblichen Stakeholdern des IDM auf Angemessenheit und Wirksamkeit überprüft und unter Berücksichtigung von externen Benchmarks weiterentwickelt
100%	vollständig erfüllt: wie 80% + ... systematisch und mit Abgleich von Reifegradbewertungen Das Anerkennungs- und Honorierungssystem des IDM (inkl. Regelungen zur Prämierung) wird regelmäßig in Abstimmung mit allen maßgeblichen Stakeholdern des IDM im Sinne der lernenden Organisation in einem definierten Regelkreis (z.B. PDCA) datenbasiert auf Angemessenheit und Wirksamkeit überprüft und unter Berücksichtigung von externen Benchmarks und Reifegradbewertungen systematisch weiterentwickelt

7. Information, Qualifizierung & Marketing

7.1. Information und Anleitung für neue Mitarbeiter und Führungskräfte

Erfüllungsgrad	
↓	Anhaltspunkte:
0%	gar nicht erfüllt: keine Informationen Neue Mitarbeiter, Auszubildende und Führungskräfte erhalten keine Informationen zum IDM
20%	gering erfüllt: kaum Informationen Ob und wie neue Mitarbeiter, Auszubildende und Führungskräfte vom IDM erfahren, ist zufällig und hängt von individuellen Einstellungen und vom Engagement einzelner Personen ab
40%	teilweise erfüllt: teilweise grundlegende Informationen Es gibt Materialien und Aktivitäten zur grundlegenden Information über das IDM für neue Mitarbeiter, Auszubildende und Führungskräfte, deren Verwendung nicht durchgängig standardisiert ist
60%	überwiegend erfüllt: überwiegend Informationen über wichtigste Aspekte Neue Mitarbeiter, Auszubildende und Führungskräfte werden im Rahmen des Onboardings überwiegend in definierter Weise über die wichtigsten Aspekte des IDM informiert
80%	nahezu erfüllt: systematische Informationen und Heranführen an Mitwirkung Neue Mitarbeiter, Auszubildende und Führungskräfte werden im Rahmen des Onboardings systematisch über alle wichtigen Aspekte des IDM informiert und mit ihren Möglichkeiten (bei Führungskräften: auch mit ihren Aufgaben) zur Beteiligung und Mitwirkung vertraut gemacht (z.B. mit Anleitungen, Handreichungen, Schulungen)
100%	vollständig erfüllt: umfassende Information und aktives Anleiten zur Mitwirkung Neue Mitarbeiter, Auszubildende und Führungskräfte werden im Rahmen des Onboardings systematisch über das Vorhandensein, die Ziele und Vorteile, Regelungen und Funktionsweise des IDM informiert, mit ihren Möglichkeiten (bei Führungskräften: auch mit ihren Aufgaben) zur Beteiligung und Mitwirkung vertraut gemacht und in die Lage versetzt, diese zu nutzen (z.B. mit Anleitungen, Handreichungen, Schulungen)

7.2. Inspiration, Unterstützung und Qualifizierung für Mitarbeiter und Führungskräfte

0%	gar nicht erfüllt: keine Inspiration, Unterstützung, Qualifizierung Mitarbeiter und Führungskräfte erhalten keine Inspiration, Unterstützung oder Qualifizierung zum IDM
20%	gering erfüllt: kaum Inspiration, Unterstützung, Qualifizierung Mitarbeiter erhalten kaum Inspiration; Unterstützung oder Qualifizierung für Mitarbeiter oder Führungskräfte gibt es nur partiell und sporadisch; Vorgehensweisen und Mittel hierfür werden jedes Mal neu aufgesetzt, hängen vom Engagement einzelner Personen ab und erreichen nur kleine Teile der Adressaten
40%	teilweise erfüllt: unregelmäßige Inspiration, Ansätze zur Unterstützung und Qualifizierung zu Teilaspekten Mitarbeiter erhalten unregelmäßig Inspiration; es gibt Ansätze zur Unterstützung und Qualifizierung für Mitarbeiter, Fach- und Führungskräfte zu Teilaspekten des IDM oder ihrer jeweiligen Rollen im IDM; Vorgehensweisen und Mittel hierfür sind teilweise definiert, nicht durchgängig verfügbar und erreichen Adressaten unregelmäßig und nur in Teilen
60%	überwiegend erfüllt: regelmäßige Inspiration, definierte Unterstützung und Qualifizierung zu wesentlichen Aspekten Mitarbeiter erhalten regelmäßig Inspiration; es gibt Unterstützung und Qualifizierung für Mitarbeiter, Fach- und Führungskräfte zu wesentlichen Aspekten des IDM und ihrer jeweiligen Rollen im IDM; Vorgehensweisen und Mittel hierfür sind zu großen Teilen definiert und werden überwiegend eingesetzt (z.B. Anleitungen, Handreichungen, Schulungen)
80%	nahezu erfüllt: wie 60% – plus relevante Inspiration, Unterstützung und Qualifizierung zu fast allen Aspekten Mitarbeiter erhalten regelmäßig Inspiration, die sich primär auf relevante Unternehmensziele und -themen bezieht; es gibt Unterstützung und Qualifizierung für Mitarbeiter, Fach- und Führungskräfte zu fast allen Aspekten des IDM und ihrer jeweiligen Rollen im IDM; Vorgehensweisen und Mittel hierfür sind definiert, nahezu durchgängig vorhanden und werden eingesetzt (z.B. Anleitungen, Handreichungen, Schulungen)
100%	vollständig erfüllt: wie 80% – plus systematische, kontinuierliche und bedarfsgerechte Qualifizierung zu allen Aspekten Mitarbeiter erhalten regelmäßig und systematisch Inspiration, die sich auf (strategisch) relevante Unternehmensziele und -themen bezieht; es gibt kontinuierliche Unterstützung und bedarfsgerechte Qualifizierung für Mitarbeiter, Fach- und Führungskräfte zu allen Aspekten des IDM und ihrer jeweiligen Rollen im IDM; Vorgehensweisen und Mittel hierfür sind definiert, durchgängig vorhanden und werden systematisch eingesetzt (z.B. Anleitungen, Handreichungen, Schulungen)

7.3. Informationen zum Ideenmanagement insgesamt

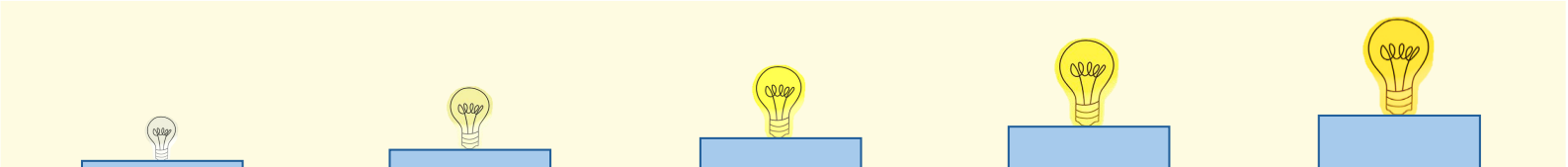
0%	gar nicht erfüllt: keine Transparenz, keine Informationen Das IDM als solches ist intransparent; es werden keine Informationen zum IDM insgesamt vermittelt
20%	gering erfüllt: kaum Transparenz, kaum Informationen Das IDM als solches ist weitgehend intransparent; Informationen über Entwicklungen, Aktivitäten, Ergebnisse oder Erfolge des IDM insgesamt erfolgen sporadisch, sind uneinheitlich und hängen vom individuellen Engagement einzelner Personen ab
40%	teilweise erfüllt: teilweise Transparenz, unregelmäßige und teils lückenhafte Informationen Das IDM als solches ist nicht zu allen Aspekten und nicht für alle Stakeholder gleichermaßen transparent; Informationen über Entwicklungen, Aktivitäten, Ergebnisse oder Erfolge des IDM insgesamt erfolgen unregelmäßig in schwankender Form und erreichen nicht alle Adressaten
60%	überwiegend erfüllt: überwiegende Transparenz, regelmäßige Informationen Das IDM als solches ist überwiegend transparent; die meisten Stakeholdergruppen erhalten regelmäßig Informationen über Entwicklungen, Aktivitäten, Ergebnisse oder Erfolge des IDM insgesamt in definierter Form
80%	nahezu erfüllt: weitgehende Transparenz, kontinuierliche Informationen für fast alle Das IDM als solches ist transparent; nahezu allen Stakeholdergruppen erhalten kontinuierlich Informationen über aktuelle Entwicklungen, Aktivitäten, Ergebnisse und Erfolge des IDM insgesamt in definierter Form
100%	vollständig erfüllt: völlige Transparenz, zielgruppenspezifische Informationen für alle Das IDM als solches ist transparent; alle Stakeholdergruppen erhalten kontinuierlich zielgruppenspezifische Informationen über aktuelle Entwicklungen, Aktivitäten, Ergebnisse und Erfolge des IDM insgesamt in definierter Form; wo möglich, werden auch die Menschen hinter den Ideen und Ergebnissen vorgestellt

7.4. Marketing für das Ideenmanagement, Präsenz und Wiedererkennbarkeit

0%	gar nicht erfüllt: kein Marketing, keine Präsenz, keine Erkennbarkeit Es gibt kein Marketing für das IDM; das IDM ist im Unternehmen nirgends präsent oder erkennbar
20%	gering erfüllt: kaum Marketing, kaum Präsenz, kaum Erkennbarkeit Marketing für das IDM erfolgt nur partiell und sporadisch in unzureichendem Umfang, hängt vom Engagement einzelner Personen ab und wird jedes Mal neu aufgesetzt; das IDM ist in den Kommunikations- und Informationsmedien des Unternehmens kaum wahrnehmbar; es hat einen geringen Wiedererkennungswert
40%	teilweise erfüllt: unregelmäßiges Marketing, nicht durchgängige und uneinheitliche Präsenz, teilweise Erkennbarkeit Marketing für das IDM erfolgt unregelmäßig in unzureichendem Umfang und ist (z.B. in Wahl der Kommunikationsinhalte und Medien) inkonsistent; das IDM ist in den Kommunikations- und Informationsmedien des Unternehmens nicht durchgängig und uneinheitlich präsent; ein Wiedererkennungswert ist in Ansätzen gegeben
60%	überwiegend erfüllt: regelmäßiges Marketing, definierte Präsenz, überwiegend wiedererkennbar Marketing für das IDM erfolgt regelmäßig in überwiegend angemessenem Umfang und ist (z.B. in Wahl der Kommunikationsinhalte und Medien) überwiegend konsistent; das IDM ist in den Kommunikations- und Informationsmedien des Unternehmens an mehreren definierten Plätzen präsent; es ist überwiegend wiedererkennbar
80%	nahezu erfüllt: kontinuierliches Marketing, weit verbreitete Präsenz mit Wiedererkennbarkeit Marketing für das IDM erfolgt kontinuierlich in angemessenem Umfang, ist zielgerichtet und (z.B. in Wahl der Kommunikationsinhalte und Medien) weitgehend konsistent; das IDM ist in den Kommunikations- und Informationsmedien des Unternehmens weit verbreitet an definierten Plätzen mit einem hohen Wiedererkennungswert präsent
100%	vollständig erfüllt: strategisches Marketing, Präsenz an prominenten Plätzen mit hoher Wiedererkennbarkeit Marketing für das IDM erfolgt kontinuierlich in angemessenem und erforderlichem Umfang, wird im Hinblick auf definierte strategische Ziele eingesetzt und ist (z.B. in Wahl der Kommunikationsinhalte und Medien) konsistent; das IDM ist in den Kommunikations- und Informationsmedien des Unternehmens durchgängig an definierten, prominenten, attraktiven Plätzen mit einem hohen Wiedererkennungswert präsent

7.5. Überprüfung und Weiterentwicklung von Informations-, Qualifizierungs- und Marketingaktivitäten

0%	gar nicht erfüllt: keine Überprüfungen, keine Weiterentwicklung Es gibt keine Aktivitäten, die beachtet werden könnten
20%	gering erfüllt: kaum Überprüfungen, kaum Weiterentwicklung Überprüfungen und Weiterentwicklungen der Angemessenheit und Wirksamkeit Informations-, Qualifizierungs- und Marketingaktivitäten erfolgen gar nicht oder nur individuell durch einzelne Personen ohne Einbeziehung von Stakeholdern des IDM und ohne Berücksichtigung von externen Benchmarks
40%	teilweise erfüllt: stellenweise und subjektive Überprüfungen, reaktive Weiterentwicklung Beurteilungen der Angemessenheit und Wirksamkeit von Informations-, Qualifizierungs- und Marketingaktivitäten sind subjektiv; Weiterentwicklungen erfolgen reaktiv meist ohne oder in wechselhafter und uneinheitlicher Abstimmung mit Stakeholdern des IDM und / oder meist ohne Berücksichtigung von externen Benchmarks; hängen vom Engagement einzelner Personen ab und kommen teilweise nicht über erste Ansätze hinaus
60%	überwiegend erfüllt: regelmäßige Überprüfungen und Weiterentwicklung Die Informations-, Qualifizierungs- und Marketingaktivitäten werden regelmäßig auf Angemessenheit und Wirksamkeit überprüft; erkannte Optimierungspotenziale werden überwiegend genutzt, nicht durchgängig in Abstimmung mit Stakeholdern des IDM, nicht durchgängig unter Berücksichtigung von externen Benchmarks
80%	nahezu erfüllt: wie 60% + ... durchgängig mit Stakeholdern und Benchmarks Die Informations-, Qualifizierungs- und Marketingaktivitäten werden regelmäßig in Abstimmung mit nahezu allen maßgeblichen Stakeholdern des IDM auf Angemessenheit und Wirksamkeit überprüft und unter Berücksichtigung von externen Benchmarks weiterentwickelt
100%	vollständig erfüllt: wie 80% + ... systematisch und mit Abgleich von Reifegradbewertungen Die Informations-, Qualifizierungs- und Marketingaktivitäten werden regelmäßig in Abstimmung mit allen maßgeblichen Stakeholdern des IDM im Sinne der lernenden Organisation in einem definierten Regelkreis (z.B. PDCA) datenbasiert auf Angemessenheit und Wirksamkeit überprüft und unter Berücksichtigung von externen Benchmarks und Reifegradbewertungen systematisch weiterentwickelt



Literaturhinweise

Das Fachbuch „Perspektiven des Ideenmanagements“ (Erich Schmidt Verlag, Berlin 2024) enthält zu allen Perspektiven des Reifegradmodells weiterführende und vertiefende Informationen sowie zahlreiche Praxisbeispiele. In der folgenden Aufstellung sind den 7 Perspektiven des Reifegradmodells die entsprechenden Kapitel der „Perspektiven des Ideenmanagements“ zugeordnet (Abschnitte im Kapitel 1.9 betreffen die jeweils relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen).

<i>Perspektiven des Reifegradmodells</i>	<i>Kapitel in den „Perspektiven des Ideenmanagements“</i>
1. Strategie & Ziele	1.1 Kernelemente und Alleinstellungsmerkmale 1.2 Special: Strategisches Ideenmanagement 1.4 Ziele und Erfolgskriterien 1.6 Organisatorische Einbettung und Vernetzung
2. Commitment, Führung & Kultur	1.3 Nutzen und Vorteile 1.6 Organisatorische Einbettung und Vernetzung
3. Controlling, Steuerung & Reporting	1.4 Ziele und Erfolgskriterien 1.5 Special: Benchmarking 1.9.7 Datenschutz
4. Ablauf- & Aufbauorganisation	3.1 Warum Ideen gemanagt werden müssen 3.2 Abläufe und Strukturen 1.9.4 Mitbestimmung in der Privatwirtschaft 1.9.5 Mitbestimmung im öffentlichen Dienst 1.9.6 Aufbewahrungsfristen
5. Ressourcen & Hilfsmittel	3.3 Ressourcen und Infrastruktur 3.4 Special: Digitalisierung und Künstliche Intelligenz 3.5 Special: Kompetenzprofile für Ideenmanager
6. Anerkennung & Honorierung	2.5 Motivation und Anerkennung 1.9.1 Prämien 1.9.2 Steuerrechtliche Fragen 1.9.3 Sozialversicherungsrechtliche Fragen
7. Information, Qualifizierung & Marketing	2.2 Inspiration und Qualifizierung 2.3 Kampagnen, Wettbewerbe und Sonderaktionen 2.4 Promotion und Marketing

Ansprechpartner:

Dr. Hartmut Neckel
Unternehmensberatung Dr. Neckel

Körnerstr. 4
53173 Bonn

T 0228/38768802
F 0228/38768803

E kontakt@hartmut-neckel.de
W www.hartmut-neckel.de