

Casa Pellas¹

Casa Pellas jest konglomeratem przemysłu samochodowego z kwaterą znajdującą się w Nikaragui, który zapewnia szeroką gamę usług swoim klientom. Jego działalność skupia się głównie wokół sieci dealerskiej Toyota i sieci warsztatów.

W 2000 roku kierownictwo firmy stworzyło nową podstawę procesu innowacji firmy. Firma była już zaznajomiona z Kaizen, czyli metodą zakorzenioną w japońskiej kulturze pracy, która promuje ciągły rozwój. Kierownictwo oczekiwało przełomu w innowacji, zamiast jej stopniowego rozwoju.

Firma uznała siłę innowacji w wytwarzaniu wartości. Oparta na Kaizen, w pełni funkcjonalna kultura korporacyjna zmotywowała pracowników do wkładu w postaci własnych pomysłów w celu poprawy procesów biznesowych.

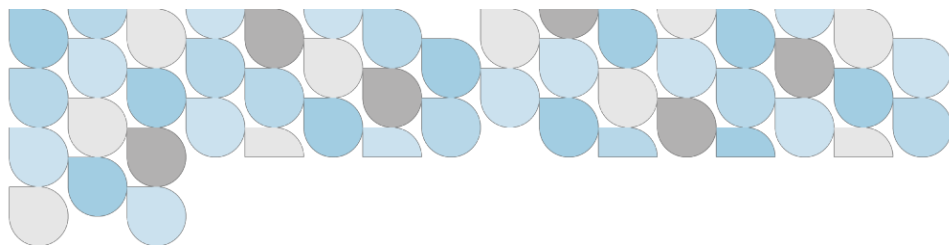
Przed zmianą procesy te istniały wyłącznie na papierze. Otrzymane pomysły były przetwarzane w formie arkuszy roboczych, bez możliwości obiektywnej analizy pozycji i znaczenia tych pomysłów w strukturze korporacyjnej.

W tamtych czasach Casa Pellas miał klienta zwanego HYPE, który zajmował się rozwojem oprogramowania. Casa Pellas postanowiła stworzyć platformę innowacyjności, w której każdy pracownik mógł podzielić się swoimi pomysłami i sugestiami. Działania związane z rozwojem oprogramowania były prowadzone przez firmę HYPE.

Pierwsza faza rozwoju została wdrożona przy wykorzystaniu małego zespołu, którego członkowie mieli praktyczne doświadczenie w branży innowacji. Następnie organizowano szkolenie dla grup pracowników, aby zwiększyć świadomość znaczenia innowacji i promować poszukiwanie nowych rozwiązań. Do 2010 roku nowy system został użyty przez 1000 pracowników.

Działanie platformy zasadniczo dzieli się na dwie części. Z jednej strony jest ona ukierunkowana na funkcje kontrolne, mające służyć rozwiązywaniu problemów. Z drugiej strony, każdy z pracowników może podzielić się swoimi pomysłami. Wszystkie pomysły proponowane przez pracowników są mile widziane. Kierownictwo opracowało również system motywacyjny z premiami (np. bonami z supermarketu), aby motywować pracowników do rozwijania i dzielenia się innowacyjnymi pomysłami. Pomysły są oceniane i klasyfikowane przez kierowników lokalnych. Wybrane pomysły są następnie oceniane przez Departament Innowacji. W tym celu powołano również

¹ Casa Pellas Case Study, dostęp: <http://i.hypeinnovation.com/case-study-casa-pellas>



dział ds. badań i rozwoju, który również jest zaangażowany w przygotowywanie decyzji.

Po wprowadzeniu programu liczba pomysłów drastycznie wzrosła. Wsparcie dla oprogramowania i rozwój systemu ewaluacyjnego przyniosło firmie wiele korzyści. Przed wprowadzeniem platformy tylko 18% pracowników przedstawiło swoje pomysły, lecz były one związane głównie z innowacjami na małą skalę. Liczba pomysłów przedłożonych przed końcem września 2011 r. przekroczyła 2000, a połowa z nich została wcielona od tego czasu w życie. Ze wszystkich przedstawionych pomysłów, 6 dotyczyło radykalnych innowacyjnych zmian, a 3 z nich przyniosło ponad milion dolarów przychodów.

Struktura korporacyjna ulega pozytywnym zmianom. Pracownicy stali się bardziej otwarci i chętniej uczestniczą w udoskonalonych procesach, a to z kolei zapewnia firmie trwałe procesy rozwoju/doskonalenia, możliwość rozwoju strategicznego i dalsze korzyści, które służą klientom.

