

# InVision

Ein Blick **nach innen**.  
Ein Blick **nach vorne**.



## NEUE UNTERNEHMUNGEN

# Das einzig Beständige ist der Wandel.



Wir alle kennen den Spruch: *Das einzig Beständige im Leben ist der Wandel.* Es gibt kaum Worte, die mehr der Wahrheit entsprechen. Veränderungen bringen Herausforderungen mit sich, aber wichtiger ist, dass Veränderungen oft hervorragende neue Unternehmungen präsentieren. Wir haben mehrere großartige Beispiele, die sich gerade bei Leggett & Platt entwickeln.

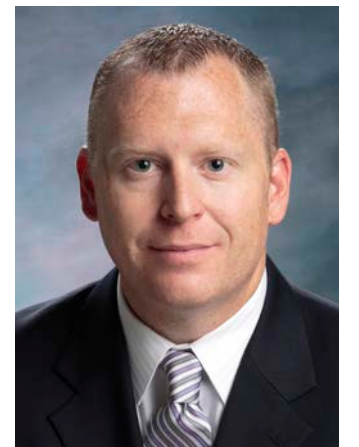
Im Januar haben wir Elite Comfort Solutions (ECS) für USD 1,25 Mrd. akquiriert. Warum haben wir das getan? Vor ein paar Jahren haben wir erkannt, dass verschiedenen Veränderungen im Bettenmarkt auftraten. Nach umfangreichen Nachforschungen erwarten wir ein zukünftig starkes Wachstumspotential bei den Hybrid-Matratzen (Kombination Schaumstoff und Federkerne) und bei speziellen Schaumstoffmatratzen, dass bis 2022 die Verkäufe online sich bis zu 30 Prozent des Marktvolumens verdoppeln werden und dass komprimierte Matratzen (Kastenbett) bis 2026 die Hälfte des Marktanteils ausmachen werden.

Angesichts dieser Trends haben wir die großartige Chance erkannt, unsere führende Position in der Bettwarenbranche weiter auszubauen, indem wir geschützte und patentierte Schaumtechnologien mit unseren Federkernressourcen kombinieren. ECS war in der eindeutigen Führungsposition in diesem Gebiet und die strategische Fusion mit L&P wird uns derart positionieren, dass wir Wachstum erfahren und von den vielzähligen Möglichkeiten profitieren können! Mehr über ECS erfahren Sie weiter unten in dieser Ausgabe.

Zum Thema Chancen und Möglichkeiten möchte ich mich auch mein eigenes neues Unterfangen mitteilen, da ich die neu geschaffene Position als „Direktor – Geschäftsunterstützungsdienste (Business Support Services)“ einnehme. Der Unternehmensbereich „Geschäftsunterstützungsdienste“ besteht aus den Abteilungen Logistik, Marketing und Kreativbereich, sowie den Abteilungen im Bereich „Betriebsdienste“: Fortdauernde Verbesserung, Umweltangelegenheiten, Anlagenmanagement, Leggett Geschäftssystembüro (*Leggett Business Systems Office*, LBSO) und Risikomanagement.

Diese Abteilungen haben die primäre Aufgabe, unseren Geschäftseinheiten Zusatzleistungen bereitzustellen. Indem sie direkt der COO-Organisation unterstellt werden, können sie ihre Aktivitäten effektiver an die wichtigen Interessenvertreter anpassen, können wir unsere Fähigkeit der Unterstützung unserer Betriebe verbessern und schneller den sich verändernden Geschäftsbedarfen entsprechen. Ich persönlich freue mich sehr auf diese neue Position und auf die Gelegenheit, mit sehr vielen talentierten Mitarbeitern zusammenzuarbeiten!

Der berühmte Baseball-Spieler Babe Ruth hat einmal gesagt: „die Erfolge von gestern heute keinen Sieg sicherstellen.“ Unser Unternehmen kann auf eine wunderbare Erfolgsgeschichte zurückblicken, dennoch müssen wir intensiv neue Möglichkeiten erkennen und diese anstreben, damit L&P weiter am Ball bleibt!



*Ben*

Ben Burns  
Direktor – Geschäftsunterstützungsdienste und Finanzleiter

# Betriebliche Spitzenleistung: Rat für kontinuierliche Verbesserungen von L&P

Im Geschäftsleben gibt es keine Pause. Man muss stets Verbesserungen und neue Möglichkeiten anstreben, um weiterzukommen – Leggett & Platt bildet da keine Ausnahme. Wir verändern uns stets, indem wir uns neuen Marktbedingungen anpassen, neue Produkte entwickeln und Prozesse neu erfinden. Laut CEO Karl Glassman gibt es nur eine Change auf Erfolge, wenn jede Abteilung und auch jeder Mitarbeiter fortwährend Verbesserungen anstreben.

Mit dieser Denkweise haben die Führungskräfte von L&P vor 22 Jahren den Rat für kontinuierliche Verbesserungen (Continuous Improvement Council, CIC) etabliert. In den Anfangsjahren war das Ziel der Group die Verbesserung der Sicherheit unserer Mitarbeiter und Verbesserung der Produktqualität. Die Führungskräfte entwickelten ein Unternehmensleitbild und Ziele, die ihren Wunsch hinsichtlich kontinuierlicher Verbesserung in die Unternehmenskultur von L&P einbetteten.

## Anfängliche Siege und kontinuierlicher Erfolg

Eine der ersten Initiativen von CIC war die Reduzierung der Verletzungen am Arbeitsplatz um 50 Prozent innerhalb der ersten fünf Jahre. Durch einen gemeinsamen Ansatz hinsichtlich Risikomanagement, Training und betrieblicher Verbesserungen wurde das Ziel erreicht. Angespornt durch den Erfolg des Planes hat das Team eine Reproduktion bestimmt und erreichte dadurch bis 2005 eine weitere Reduzierung um 50 Prozent.

Seitdem hat der CIC eine kontinuierliche Neuanpassung erfahren, um neue Ideen zu kommunizieren und bessere Lösungen für nicht effektive Prozesse zu finden. Es wurden Unterausschüsse gebildet, um die Arbeitsumgebung zu verbessern, Anreize für nachhaltige Leistungen zu schaffen und Trainingsprogramme einzuführen. Einige der Bemühungen der Ausschüsse führten zu sehr erfolgreichen L&P-Programmen wie etwa „Eco Initiative“ und „SafeGuard“.

Die Beteiligung und das Engagement von Mitarbeitern auf allen Ebenen innerhalb des Unternehmens haben wesentlich zum Erfolg dieser Initiativen beigetragen. „Mit kontinuierlichen Verbesserungen konnten wir eine Kultur bei L&P schaffen, die es vorher nicht gab“, sagt Dan Baldwin, der Direktor von der Abteilung Betriebsdienste. „Auf verschiedene Arten macht sie sich erkennbar und trug zur Verbesserung des Unternehmens bei“.

## Best Practices mitteilen

Der CIC findet weiter neue Ansätze zur Verbesserung unseres Geschäftsbetriebs. Im letzten Jahr hat er Steve Henderson, Präsident der Automotive Group, beauftragt, Bemühungen hinsichtlich Best



Practices bei L&P anzukurbeln. Zusammen mit seinem Partner Howard DeCelis, Personal-VP der Abteilung „Kontinuierliche Verbesserung“ soll ein funktionsübergreifendes Team etabliert werden, um die Verfahren zu verbessern und betriebliche Erfolge global und mit allen Geschäftseinheiten auszutauschen. Dazu gehört auch die Entwicklung einer Kultur, die die Wichtigkeit des Austauschs solcher Informationen betont.

„Die Dinge ändern sich schnell und wir benötigen eine Kultur bei L&P, die sich ebenfalls schnell ändert. Wir können das Rad nicht stets neu erfinden. Von Kollegen und Kolleginnen lernen zu können, stellt ein wunderbares Verfahren dar, weil diese bereits den Weg für Lösungen geebnet haben“, betont Steve.

Anfang Februar hat das Team zur Unterstützung des Austauschs von Ideen und Verbesserungen eine Liste für den Austausch von Best Practices bei L&P eingeführt. Diese Ablage befindet sich auf der Intranetsite Continuous Improvement (Kontinuierliche Verbesserung) unter MyLeggett und bietet einen neuen Ansatz zur Dokumentierung von effektiven Lösungen für betriebliche Herausforderungen. Damit wird ein Verfahren vorgestellt, bei dem alle Mitarbeiter unsere effektivsten Best Practices austauschen, entdecken und überall in der Welt umsetzen können.

Idealerweise wird das System zu kreativeren Lösungen, einer höheren Produktivität, zu einer besseren Arbeitsumgebung und einem stärkeren Fundament für Wachstum beitragen. Steve bestätigt: „Wir wollen unsere Erfolge mit unseren Mitarbeitern zusammen feiern. Wir wollen auch erfassen, wer sich wie engagiert, damit wir diesen Prozess der Zusammenarbeit unterstützen können“.

## Verbesserung der Interaktionen im gesamten Geschäftsbereich

Ein anderes Projekt von CIC soll die Interaktionen zwischen Corporate und unseren Betrieben verbessern. Organisationelle Veränderungen können manchmal Bürokratien schaffen und die Kommunikation erschweren, was zur Verringerung der Innovationen oder Agilität innerhalb des Unternehmens führen kann. CIC hat im Mai des Vorjahres Ben Burns, VP – Geschäftsunterstützungsdienste und Finanzleiter beauftragt, diesen Ausschuss zu leiten, das diese Aufgabe angeht.

Das Team hat dann diese Themen basierend auf ihren Wert und auf die Bemühungen insgesamt, diese zu lösen, bewertet. Verschiedene Probleme wurden sofort durch interne Kommunikationen gelöst und der Rest wurde nach 17 Themen für Verbesserung kategorisiert. Die ersten vier dieser Themen – Genehmigungen, Bilanzprüfungen, Audit-Compliance und Duplikate von betrieblichen Anforderungen – wurden an einen Unterausschuss übertragen, der bereits Lösungen erarbeitet.



Laut Ben werden die Bemühungen sehr wohl verfolgt. „Wir erkennen die Bereitschaft der Mitarbeiter im Hauptsitz, diese Prozessverbesserungen zu unterstützen und sie werden von den Mitarbeitern im Geschäftsbetrieb sehr geschätzt. Sogar kleine Anpassungen erleichtern die Arbeit für sie. Mit diesen Veränderungen verstärken wir unsere Kultur und wir stärken auch die Teamarbeit“.

## Fortschritt für die Zukunft

Die Verbesserungen in den letzten 22 Jahren haben zur Verbesserung von Leggett & Platt geführt, aber auf diesem Gebiet kann noch mehr Arbeit geleistet werden. Der CIC bereitet sich auf mehr Aufgaben vor und wird durch die Unterstützung von Mitarbeitern auf jeder Ebene angespornt. Das bestätigt auch Dan: „Wir spüren eine richtige Leidenschaft für kontinuierliche Verbesserung im ganzen Unternehmen und diese Leidenschaft wird nicht nur von Ausschüssen und Mitarbeitern entwickelt, die dahingehend speziell beauftragt werden. Dieses Niveau an Engagement sieht man gerne“.

„Wir arbeiten daran, unsere Verbesserungen im ganzen Unternehmen wirksam einzusetzen“, meint auch Karl. „Unsere Mitarbeiter können Probleme lösen und weisen auch die Kenntnisse und Fähigkeiten dahingehend auf. Wir werden auch weiter um ihre Beiträge bitten, denn mit den Beiträgen erhalten wir die beste Chance, in der Zukunft erfolgreich zu sein.“



## Ziele des CIC:



**1. Sicherheit:** Eine geschützte und gesunde Arbeitsumwelt, die ungefährliche Produkte produziert



**2. Qualität:** Anerkennung als Produzent mit höchster Qualität in allen Branchen unseres Geschäfts



**3. Kundenzufriedenheit:** Konsistentes Übertreffen der Erwartungen unserer Kunden



**4. Finanzielle Leistung:** Optimierung von Shareholder-Value durch konsistentes Entsprechen oder Übertreffen der Ziele in Bezug auf Wachstum und Rendite



**5. Mitarbeiterleistung:** Schaffung einer Arbeitsumwelt, die eine Attraktivität für und eine Beibehaltung von diversen, hochleistungsfähigen und hochqualifizierten Mitarbeitern schafft



## Elite Comfort Solutions:

Integration von hochentwickelter Schaumtechnologie bei L&P

Leggett & Platt perfektioniert Federkernentwicklungen seit mehr als 135 Jahren und ist als Pionier in Bezug auf Technologien für Schlafkomfort bekannt. 2016 sind wir in den Markt für Fertigmattressen eingestiegen und haben damit eine weitere Verbindung in unserer integrierten Lieferkette geschaffen. Die Wachstumsziele der Bedding Group für die nächsten zehn Jahre erforderte jedoch eine noch größere Vision.

Das Wachstumspotential auf den Märkten für Hybrid-Mattressen und Kastenbetten wurde erkannt und L&P strebte eine Partnerschaft mit einem anderen Pionier der Branche an – Elite Comfort Solutions (ECS). Mit 16 Anlagen in den Vereinigten Staaten stellt ECS einen schnell wachsenden Mattressenhersteller dar, der für seine proprietäre Schaumtechnologie bekannt ist. Die Akquisition durch L&P wurde im vergangenen Januar abgeschlossen.

### Der Werdegang von ECS

ECS wurde 2016 durch die Konsolidierung von vier Unternehmen etabliert: Pacific Urethanes, Elite Foam, Peterson Chemical Technology und Hickory Springs. Alle Unternehmen brachten jahrzehntelange Erfahrungen in der Bettenbranche mit ein.

Peterson Chemical Technology hat beispielsweise ein Problem, das für Schaumstoff typisch ist, gelöst. Traditionell haben Schaumprodukte unter Problemen wie mangelhafte Hitzereaktion und Kompression gelitten, aber die innovativen Schaumzusätze von Peterson Chemical Technology haben den Komfort und die Ausführung dieser Produkte wesentlich verbessert.

„Mir war im Klaren, dass die Schaumtechnologie verbessert werden muss, sowohl vom Standpunkt der Ausführung als auch vom Standpunkt der Verarbeitung her“, erklärt Bruce Peterson, der Gründer von Peterson Chemical Technology.

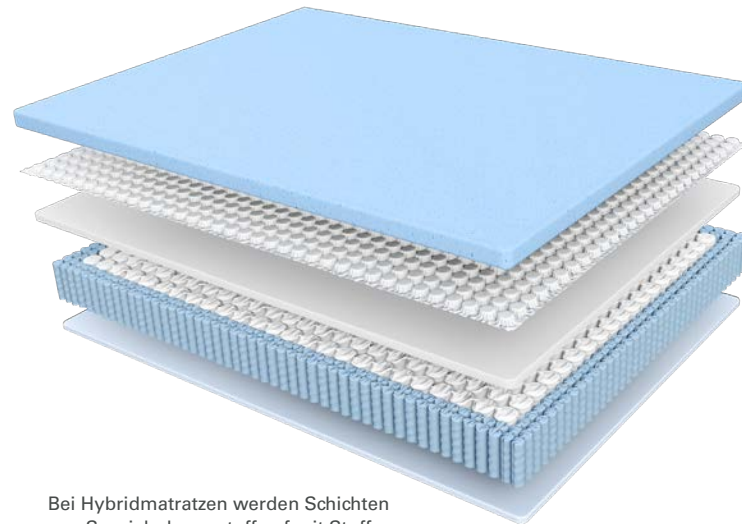
„Ich nahm die Probleme der Branche als Anleitung, um Veränderungen in der Polyol-Entwicklung und Veränderungen bei den Formulierungen der Schaumstruktur anzugehen.“ Bruce erfand letztlich die geschützte CoolFlow™-Technologie, eine neue Polyol-Entwicklung, die viele Probleme löste einschließlich der Wiederherstellung nach Kompression.

Durch Lösung des Problems der Wiederherstellung nach Kompression konnte ECS in den anwachsenden Markt der Kastenmattressen einsteigen. „Die größte Marktchance für unseren hochtechnischen Schaumstoff stellt eine zuverlässige Lieferkette für Fertigmattressen mit Eigenmarke dar, die entweder in einer Schachtel oder flach verpackt sind“, erklärt der CEO von ECS Chris Chrisafides. „Letztes Jahr haben wir fast eine Million Kastenmattressen hergestellt!“



Ähnlich wie bei den Federkernmattressen von L&P, sorgt ECS für die komplette Erfüllung der Kundenwünsche hinsichtlich Schaumstoffmattressen, erhält und bearbeitet die Kundenaufträge in Echtzeit und erledigt so auch die Lieferung der Mattressen an die Tür des Endverbrauchers.

ECS produziert aber nicht nur Schaumstoffmattressen. Im Geschäftsbetrieb von heute kombiniert ECS auch eine Technologie mit Polyurethan als Zusatz mit den Kapazitäten für Schaumstoffgießen und -verarbeitung, wodurch die Branche revolutionierende Schaumstoffprodukte geschaffen, wie etwa Mattressenüberzüge, Kissen, Polster und Schaumteile für Möbel.



Bei Hybridmattressen werden Schichten von Spezialschaumstoff auf mit Stoff ummantelte Federkerne angeboten.

### Zukünftige Anpassung mit L&P

Der Markt für Schaum- und Hybridmattressen wächst weiter mit der wachsenden Bereitschaft der Kunden, diese Art von Einkäufen online zu tätigen, an. Hybridmattressen mit exklusiven Schichtkombinationen sind besonders gefragt. „Die Schaumkapazitäten von ECS ergänzen unser Federkerngeschäft und damit können wir neue anspruchsvolle Hybrid-Mattressenprodukte anbieten“, erläutert Perry Davis, Präsident der Abteilung Wohn und Industrieprodukte.

Chris teilt diese Meinung auch: „L&P und ECS sind eine Traumhochzeit. In jeder Mattresse gibt es Anteile von Schaumstoff, Federkernen oder einer Kombination davon und durch Konsolidierung unserer Erfahrungen bezüglich diesen Bereichen werden wir sehr leistungsfähig und die Branche sieht neidvoll zu.“

Die Zukunft sieht glänzend auf für ECS. Neben Plänen, das erfolgreiche US-Geschäftsmodell global auszubringen, plant ECS auch die starke Marktpresenz von L&P in Europa wirksam zu nutzen, um die geschützten Schaumstoffbettenprodukte in einen wachstumsreifen Markt einzuführen. Chris sagt weiter: „Die Chance, die wir derzeit haben ist sehr groß und wir sind begeistert, dass wir daran teilhaben können.“

## Leggett & Platt Automotive:

Wachstum in Mexiko

Jeder kennt die drei wichtigen Regeln im Immobiliengeschäft: Standort, Standort, Standort. Für einen Komponentenzulieferer für ein komplexes Geschäft wie die Automobilindustrie stellt der Standort einen wichtigen Faktor für den Erfolg von Leggett & Platt Automotive (LPA) dar. Die Etablierung eines Standortes in der Region Bajío in Zentralmexiko bildet einen weiteren wichtigen Schritt bei der Strategie von LPA, als unerlässlicher Lieferant in dieser globalen Industrie zu florieren.

Die Automobilindustrie in Bajío hat sich in den letzten 15 Jahren schnell entwickelt, so dass Mexiko heute eines der größten Herstellerländer für Passagierfahrzeuge geworden ist. Beinahe alle wichtigen Erstausrüster (OEMs) weltweit haben Produktionsanlagen in der Region, einschließlich GM, Ford, Toyota, Nissan, BMW und Audi. Demzufolge haben sich hunderte von Lieferunternehmen dort angesiedelt, um die Erstausrüster besser zu versorgen, einschließlich wichtiger LPA-Kunden wie Stratec und Faurecia. Dahingehend meint Steve Henderson, Präsident von LPA: „Durch Eröffnung einer neuen Fertigungsanlage in der Stadt Silao können wir direkter mit Kunden zusammenarbeiten, ihren Bedürfnissen zeitnaher entsprechen und damit die Lieferzeit und Lieferaufwendungen deutlich verringern.“

Ende 2015 hat das Führungsteam von LPA Vorbereitungen zur Etablierung von „L&V5“ als die fünfte Anlage von LPA zur Produktion von kleinen Elektromotoren und -Aktoren in Mexiko getroffen. Anfang 2016 zog Hector Moreno (zu der Zeit der Direktor der Leggett-Abteilung Geteilte in Mexiko) nach Silao und begann mit der Bildung eines Managementteams, nachdem die Pläne für die neue Anlage eingeleitet wurden.

Die zukünftigen Führungskräfte von L&V5 beaufsichtigten von einem kleinen etwa 100 Meter von der Baustelle entfernten Büro aus die Konstruktion des Gebäudes und koordinierten den Transfer der Fertigungsanlagen von L&V-Anlagen in China und entwickelten Strategien hinsichtlich zusätzlicher Möglichkeiten, die bald realisierbar werden würden.

(unten) Mit einer brandneuen Anlage, die einen sicheren und sauberen Arbeitsplatz bietet, kann L&V5 qualifizierte Mitarbeiter auf dem umkämpften Stellenmarkt von Bajío anwerben und binden.

Das L&V5-Team wurde von allen LPA-Partnern weltweit massiv unterstützt und besondere Hilfestellung kam jeweils von den Kollegen in China. Die anfängliche Produktion von L&V5 übernahm die Erledigung der Aufträge von Kunden in Mexiko, die vorher von L&V in China erledigt wurden. LPA-Partner von China mit Fachkenntnissen hinsichtlich Sicherheit, Qualität und Produktion arbeiteten während der Übergangsphase mit dem L&V5-Team zusammen und viele Manager von L&V5 erhielten Training vor Ort in China. Im Januar 2018 waren dann zwei Fertigungsanlagen montiert und die Produktion bei L&V5 konnte starten. Ende 2018 wurden zwei weitere Fertigungsanlagen gebaut und konnten in den Start gehen und die Anlage beschäftigte mittlerweile bereits 200 Mitarbeiter.

Die Personalbeschaffung von ausgebildeten Fachkräften bei L&V5 wurde von einem staatlich gesponserten Programm unterstützt, bei dem angehende Kandidaten bei einem örtlichen Technikzentrum einen fünfwöchigen Kurs absolvieren konnten. Nachdem sie dieses Training absolviert haben, zahlte die Regierung die Gehälter der Kandidaten, wenn sie für weitere fünf Wochen eine Ausbildung am Arbeitsplatz bei L&V5 absolvierten. Hector bestätigt dies: „Diese Art von Programmen ist für eine Region wie Bajío, die rapide wächst, sehr wichtig, da bei den gut ausgebildeten und zuverlässigen Mitarbeitern der Schlüssel für unseren Erfolg liegt.“

### Eröffnungszereemonie

Im Oktober 2018 fand bei L&V5 die Eröffnungszereemonie statt, bei der die harte Arbeit bezüglich der Etablierung der neuen Niederlassung, die das erste gänzlich neue Unternehmen von Leggett in Mexiko darstellt, große Anerkennung fand. Die Führungskräfte von LPA waren zur Feier des Tages präsent und gratulierten dem örtlichen Management bezüglich der erfolgreichen Ausführung des Plans und der kontinuierlichen Bemühungen der gesamten Belegschaft, unseren Kunden hervorragende Dienste bereitzustellen.





# Führungskräfte an der vordersten Front:

## Trainingsprogramm Supervisor Essentials

Bei Leggett & Platt steht das Lernen im Vordergrund. Damit sind wir in der Lage, uns stets anzupassen, zu wachsen und uns kontinuierlich neu zu erfinden, damit wir bei unserer Arbeit Erfolge erzielen. Wir haben uns für eine Förderung der Lernkultur für Mitarbeiter auf jeder Ebene eingesetzt und im Zentrum unserer Betriebsstätten sind hunderte von Führungskräften an der vordersten Front, die sich stets für Fortbildung interessieren.

Unser neues Trainingsprogramm heißt Supervisor Essentials (Wesentliches für die Betriebsleitung) und orientiert sich spezifisch an unsere Führungskräfte an der vordersten Front bei den Herstellungsstandorten. „Führungskräfte an der vordersten Front haben einen sehr bedeutenden Einfluss auf die Unternehmenskultur von L&P“, bestätigt Stephanie Elliott, Leiterin vom Lern- und Entwicklungsprogramm. „Wichtig ist dabei, dass sie die Fähigkeiten entwickeln, um gute Führungskräfte für unsere Mitarbeiter zu werden.“

### Ein erfolgreiches Pilotprogramm

Seit vielen Jahren schon äußern unsere Betriebsstätten den Wunsch, ein Trainingsprogramm für Führungskräfte an der vordersten Front zu erhalten. Führungskräfte an der vordersten Front sind es ja, die mit mehrfachen Anforderungen in Ihrem Alltag umgehen müssen. Bei den Betriebsprozessen muss auf Termine und Dringlichkeiten geachtet werden und außerdem müssen sie die Führung eines Teams von Mitarbeitern übernehmen – das erfordert ein ganz anderes Paket von Kompetenzen.

Das Team für das Lern- und Entwicklungsprogramm ist auf diesen Wunsch eingegangen und hat eine Reihe von „Think-Tanks“ mit Niederlassungsleitern, vom Personalwesen und dem Team Unternehmensrisiken abgehalten, um neue Ideen für ein Pilotprogramm zu entwickeln. Diese Brainstorming-Sitzungen waren für die Betonung der Erfahrungen in der Praxis und den Bedürfnissen hinsichtlich Fortbildung der Führungskräfte an der vordersten Front äußerst wichtig.

Das Pilotprogramm wurde im Herbst letzten Jahres eingeführt, wobei insgesamt 65 Teilnehmer einen ersten Trainingsdurchgang bei Flex-O-Lators in Carthage in Missouri, bei Ennis Spring in Ennis in Texas und bei Fort Worth Rebond in Ft. Worth in Texas absolvierten. Das Feedback war überaus positiv und alle Teilnehmer fanden den Trainingsinhalt relevant und effektiv. Dies bestätigte ein Teilnehmer so: „Ich habe gelernt, ein Problem nun von beiden Seiten zu betrachten, wenn ich mit meinem Team arbeite und bei meiner Entscheidungsfindung auf faire Weise vorzugehen“



Das Training vor Ort wendet einzigartige Verfahren für gemeinschaftliches Lernen an. Hier sieht man Teilnehmer des Regionaltrainings im März in Winston-Salem, NC und sie veranschaulichen, wie effektive Kommunikation aussehen kann.

### Erweiterung des Trainings

In diesem Jahr wird der gleiche Trainingsinhalt vom Pilotprogramm vielerorts für Betriebsstätten angeboten und derzeit werden verschiedene Trainingsprogramme vor Ort eingerichtet. Während des Trainings bearbeiten Teilnehmer Themen wie erfolgreiche Kommunikation, Führung, Sicherheit, Abwickeln von schwierigen Interaktionen und Konflikten und Respekt am Arbeitsplatz.

Das Programm stellt einen gemischten Lernansatz vor, der sowohl eLearning als auch Training mit Ausbildern vorsieht. Dabei müssen Teilnehmer eine Reihe von Modulen online mit beliebiger Zeiteinteilung absolvieren sowie an Trainingssitzungen vor Ort teilnehmen, bei denen der Wissensstoff noch weiter erforscht wird.

„Unser Ziel ist hier, dass Führungskräfte das Ausbildungsmaterial im täglichen Einsatz bei der Arbeit anwenden“, erläutert Rob Sotlar, Leiter vom Lern- und Entwicklungsprogramm. „Zur Unterstützung des Langzeitgedächtnisses senden wir den Teilnehmern nach den Training monatlich und für ein Jahr weiteres Lernmaterial.“

### Regionale Standorte

Zum Training der Führungskräfte an der vordersten Front sollen die Fundamente des Managements vermittelt werden und die Einführung in diesem Jahr bildet einen großartigen Anfang für die Erreichung dieses Ziels. Im Jahr 2019 wird Supervisor Essentials an acht regionalen Standorten angeboten:



- Hanes in Winston-Salem in North Carolina
- Super Sagless Hardware in Tupelo in Mississippi
- Aurora in Chicago in Illinois
- Corporate Headquarters in Carthage in Missouri
- Davidson Plyforms in Grand Rapids in Michigan
- Georgetown in Georgetown in Kentucky
- Ontario Rebond in Ontario in Kalifornien
- Ennis Spring in Ennis in Texas

Sowohl bei den Pilotstandorten als auch den regionalen Standorten werden mehr als 350 Führungskräfte das Training bis zum Ende von 2019 absolvieren. Der Rollout des Programms Supervisor Essentials wird jetzt in den Vereinigten Staaten durchgeführt und ein globales Programm ist für die Zukunft bereits in Planung. Dementsprechend werden neben dem Training in englischer Sprache bald zusätzliche Sprachen angeboten, wobei die erste Sprache zunächst Spanisch sein wird.

„Jedenfalls sehen wir Supervisor Essentials als eine langfristige Investition in Bezug auf unsere emsigen Führungskräfte an der vordersten Front“, erklärt CEO Karl Glassman. „Durch Teilnahme an diesem Training erhalten sie wichtige Kenntnisse, verbessern ihre diversen Kompetenzen und schaffen damit eine starke Basis für die Zukunft von Leggett & Platt.“