

InVision

Spojrzenie **wgłąb**.
Spojrzenie **naprzód**.



REAKCJA | ODPORNOŚĆ



„Po drugiej stronie burzy jest siła,
która pochodzi z tego, że przez
nią przeszliśmy”.

- Gregory S. Williams

Skutki pandemii COVID-19 są druzgocące. Śmierć, choroby, różnego rodzaju zakłócenia i wpływ pandemii na światową gospodarkę są zatrważające. Słowo *bezprecedensowe* do opisu tego, co się wydarzyło, okazało się niewystarczające.

W 2020 roku poproszono mnie o pomoc w kierowaniu działaniami spółki w zakresie reagowania na COVID-19. W miarę jak podejmowaliśmy działania w odpowiedzi na pandemię, było nam trudno. Czułem się przytłoczony, niespokojny, zniechęcony, a czasem nawet przestraszony, nie wiedząc, co przyniesie przyszłość jeśli chodzi o zdrowie i dobre samopoczucie psychiczne i fizyczne naszych pracowników... i naszej firmy.

Musieliśmy też poradzić sobie ze złożonymi wyzwaniami biznesowymi. Gwałtowny spadek popytu wymagał od naszych liderów podejmowania trudnych decyzji z troską i empatią. Po poluzowaniu obostrzeń, mieliśmy szczęście zaobserwować mocne odrodzenie popytu. To jednak również stwarzało pewne wyzwania, takie jak niedobór siły roboczej, problemy z łańcuchem dostaw oraz brak dostępnych surowców i komponentów.

Przeszkoda za przeszkodą, próba za próbą.

A jednak, raz za razem, nasi pracownicy odpowiadali na te trudności - pracą zespołową, pomysłowością i wytrwałością.

Współpracowaliśmy, komunikowaliśmy się i wspieraliśmy się jak nigdy dotąd. Pracownicy zwracają się do innych osób z różnych części spółki, aby podzielić się informacjami i wspólnie rozwiązywać problemy z korzyścią dla całej spółki - jeden zespół!

Opracowaliśmy protokoły bezpieczeństwa, które są niezwykle skuteczne. W tym wydaniu bardziej szczegółowo omawiamy powstanie Koalicji jednostek biznesowych na rzecz zmian i Oddziałowe zespoły reagowania na pandemię, których celem jest edukacja i szkolenie pracowników, a także uzyskanie od nich opinii zwrotnych. Wyciągnęliśmy wnioski z cennych lekcji, podzieliliśmy się nimi z całą spółką i zaczęliśmy pomagać naszym pracownikom w uzyskaniu dostępu do szczepionek przeciw COVID-19.

Podczas całej pandemii zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników były naszym najwyższym priorytetem i wiodącą zasadą. Nasi liderzy nigdy nie wahali się co do słuszności tego zobowiązania i za to jestem naprawdę wdzięczny. Wiemy, że to jeszcze nie koniec. Z pewnością przed nami więcej wyzwań. Wiem jednak, że **razem** je pokonamy i wyjdziemy z tej pandemii jako silniejsza firma i dobrze przygotowana na przyszłe sukcesy.

Jestem niezmiernie dumny z tego, jak zareagowaliśmy i wspieraliśmy się nawzajem w tym trudnym czasie. Tam, gdzie kiedyś był niepokój i niepewność, teraz widzę ukojenie i inspirację w każdym z was. Dziękuję Wam za to.

Dbajcie o swoje zdrowie i bezpieczeństwo!

Ben

Ben Burns
Wiceprezes - Usługi wsparcia dla biznesu



Czego nauczyła nas pandemia COVID-19

Spojrzenie z perspektywy całego świata

Tyson Hagale, wiceprezes – Dział Handlu
Wyroby do Łóżek; Missouri, USA

Na początku pandemii trudno było znieść nagłe ustanie osobistych kontaktów, było to jednak konieczne ze względów bezpieczeństwa. W całej spółce współpraca nabrała nowego wymiaru - i nie ograniczało się do linii jednostek biznesowych, obszarów geograficznych czy stanowisk korporacyjnych. Uświadomienie sobie, że cała spółka może się tak szybko zjednoczyć, wzmocniło kulturę L&P w nowy, ekscytujący sposób. Jestem pewien, że w przyszłości utrzymamy zwiększoną komunikację i wymianę informacji i będzie to świetnie służyło spółce.



Joe Metcalf, dyrektor ds. Ochrony Środowiska, Zdrowia i Bezpieczeństwa (Environment, Health and Safety, EHS)
Północnoamerykański Segment Wyrobów do Łóżek; Missouri, USA

Pandemia była wyzwaniem dla nas wszystkich, dowiedziałem się jednak, że L&P jest bardzo silną spółką. Mamy tak wielu utalentowanych ludzi, a w ostatnim roku miałem okazję uczyć się od osób posiadających fachową wiedzę i doświadczenie w całej firmie. Praca jeszcze się nie skończyła, ale udało nam się wiele osiągnąć - a to dlatego, że połączyliśmy indywidualne talenty we wspólnym wysiłku. Przejdziemy przez to; musimy po prostu opierać się na sobie nawzajem aby uzyskać pomoc i stawiać krok za krokiem naprzód. Odporność pojawia się, kiedy mamy wiarę i zaufanie do zespołu, z którym pracujemy.



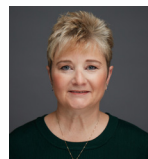
Misti Lambert, menedżer ds. jakości, środowiska i bezpieczeństwa
Omega Motion; Missisipi, USA

COVID-19 wpłynął na prawie każdy aspekt naszego życia i sposób interakcji z innymi. Zasady obowiązujące w Leggett & Platt odegrały kluczową rolę w zapobieganiu rozprzestrzeniania się infekcji w naszych obiektach i naprawdę sprawdziły się w zapewnieniu naszym kolegom bezpieczeństwa w tych trudnych czasach. Najważniejszym wnioskiem jaki wyciągnęłam z tej sytuacji jest to, że niczego nie można brać za pewnik. To, co kiedyś uważaliśmy za codzienne życie, zniknęło niemal z dnia na dzień. Dowiedziałam się również, że nie ma rzeczy niemożliwych, jeśli pracujemy razem, nawet w tak niepewnych czasach. Wierzę, że na końcu tunelu jest światło i dzięki temu zachowujemy odporność i optymizm.



Samantha Howell, wiceprezes ds. zasobów ludzkich
Hanes Companies; Karolina Północna, USA

Zespół działu zasobów ludzkich Hanes zajął się śledzeniem kontaktów i spokojnie rozmawiał z pracownikami, którzy boją się ewentualnego narażenia lub którzy chorują na COVID-19. Uważam, że każdy dzień to dar i musimy jak najlepiej go wykorzystać. Wszyscy stoimy przed wyzwaniami związanymi z pandemią i wszyscy zmagamy się z życiem, ale słońce zawsze wschodzi i mamy szansę pozytywnie wpływać na innych przez cały dzień w bardzo prosty sposób. Ustaliłam mantrę dla naszego zespołu działu zasobów ludzkich, aby pomóc nam przejść przez pandemię: *Miej odwagę, aby wytrwać i taskę, by czynić to z dobrocią i hojnością.*



Sam Smith, prezes – Meble mieszkaniowe
Karolina Północna, USA

Przed pandemią, dużo podróżowałem, bo czułem, że muszę być „tam” - bez względu na to, gdzie było to „tam”. Spędziłem mnóstwo czasu z naszymi zespołami w Chinach, Missisipi i innych miejscach. Brak możliwości fizycznego przebywania w pobliżu mojego zespołu i klientów był trudny do zniesienia, jednak mój zespół jest skoncentrowany i wykonuje świetną robotę. Niezależnie od tego, czy jesteśmy razem, czy osobno, jesteśmy w tym samym zespole, doświadczamy podobnych rzeczy i wciąż podążamy w tym samym kierunku. Mnie osobiście pandemia zmusiła do przywrócenia równowagi w życiu. Mogłem skupić się na swojej rodzinie i być z nią, zarówno fizycznie, jak i psychicznie. Tamto przywrócenie równowagi było prawdziwym błogosławieństwem.



Simon Dootson, dyrektor generalny
David Hart Aerospace Pipes; Wiltshire, Anglia

Największe wyzwanie pojawiło się w chwili, gdy rząd Wielkiej Brytanii ogłosił pierwszy krajowy lockdown w marcu 2020 r. Ulice i drogi były dosłownie puste! W związku z tym, że nasz obiekt nadal działał, kluczowe znaczenie miało przekazywanie na bieżąco informacji na wszystkich poziomach organizacji. Aktualna, krótka, częsta i spójna komunikacja miała kluczowe znaczenie dla zminimalizowania niepewności i uświadomienia sytuacji pracownikom. Myślę, że pandemia pozwoliła mi docenić mniejsze rzeczy w życiu. Pomogła również spojrzeć na życie z innej perspektywy i sprawiła, że jestem szczęśliwy, że tak mi się układa w życiu.



Tomasz Baumgart, dyrektor generalny
Trio Line Polska; Plewiska, Polska

Najtrudniejszą częścią pandemii COVID-19 było zarządzanie i podejmowanie decyzji w bardzo niepewnym środowisku - w sytuacji, gdzie wszystko może się bardzo szybko zmienić. Kluczem do zachowania odporności jest częsta komunikacja z naszymi zespołami i rozwiązywanie problemów „w czasie rzeczywistym”. Nawet pod ogromną presją rynku i otoczenia biznesowego, nasi pracownicy działali jako jeden zespół. Zwiększyło to zaufanie w naszej organizacji. Jednym z wniosków, jaki wyciągnęłam z pandemii, jest to, że każdą kwestię lub problem należy traktować jako potencjalną szansę. Zawsze możemy zdecydować, że chcemy się czegoś nauczyć.



David Lu, wiceprezes – Operacje globalne
LP Automotive; Szanghaj, Chiny

To pierwszy raz, kiedy my ludzie nie jesteśmy w stanie zobaczyć się i spotkać osobiście. Nasze zespoły musiały pracować zdalnie, aby zarządzać bardzo dynamiczną działalnością na całym świecie. Ten nowy sposób pracy był dla nas jednym z największych wyzwań. Wierzę jednak, że nie ma rzeczy niemożliwych, jeśli będziemy współpracować. Chodzi o przywództwo, komunikację i pracę zespołową. W rzeczywistości nie chodzi o sam problem; najważniejsze jest, jak zespół zareaguje na problem. Mimo że tak wiele się zmieniło z powodu COVID-19, kilka podstawowych rzeczy pozostaje niezmiennych: Dbaj o swoich pracowników, słuchaj, zachowaj pozytywne nastawienie i bądź pewny siebie.



Balachandar Sabapathy, menadżer oddziału
Automotive Indie; Chennai, Tamil Nadu, Indie

Indie zostały całkowicie zamknięte w marcu 2020 r. i zostało to ogłoszone przez rząd z krótkim wyprzedzeniem, co było naprawdę bolesne i niespodziewane. W ciągu 1,5 miesiąca wszystko wywróciło się do góry nogami! W rezultacie stanęliśmy przed niezwykle trudnymi wyzwaniami biznesowymi. Częsta komunikacja z pracownikami odegrała kluczową rolę w zapewnieniu im aktualnych informacji o naszych działaniach i dbaniu o ich bezpieczeństwo. W czasie pandemii dowiedziałem się, że jedyną stałą rzeczą w życiu jest zmiana. Nic nie trwa wiecznie, powinniśmy więc skupić się na tym, co się liczy. Liczy się bezpieczeństwo naszych pracowników. Liczy się czas spędzony z rodziną. Pandemia przypominała nam, że wartości te są cenne i nie należy ich zastępować innymi priorytetami.



Sonia Smith, prezes Oddziału Samochodowego
Europa

Prowadzenie firmy w czasie pandemii było szczególnie trudne ze względu na brak widoczności tego, co przed nami i wiele złożonych ruchomych elementów i skutków do pokonania, nadal jednak jestem zdumiona tym, co osiągamy dzięki naszej determinacji, pomysłowości i niekończącemu się zaangażowaniu. Największym wyzwaniem było zabezpieczenie naszych pracowników przed chorobą, której nie widzimy. Nasze protokoły w zakresie COVID-19 są nadal niezwykle skuteczne w powstrzymaniu rozprzestrzeniania się choroby w naszych biurach i oddziałach i jestem bardzo dumna z L&P z tego, co zostało stworzone i wdrożone na całym świecie, aby chronić naszych pracowników. Jedną z rzeczy, która pozwala mi zachować odporność jest skupianie się na tym, co mogę kontrolować lub na co mam wpływ. W dzisiejszym środowisku mamy więcej niepowodzeń niż w „normalnych” warunkach biznesowych. Ważne jest, aby mieć dla siebie nawzajem współczucie, szybko dojdź do siebie, świętować zwycięstwa, wyciągać wnioski i iść naprzód. Nigdy nie wiesz, jak bardzo jesteś silny, dopóki nie musisz wykazać się tą siłą.



Gustavo Lemos, prezes na Amerykę Południową
Leggett & Platt de Brasil; Itatiba, Brazylia

Na początku kiedy pojawił się COVID-19, było to jak żeglowanie w gęstej mgłę. Nie mieliśmy wizji tego, co będzie dalej. Nasi liderzy świetnie sobie poradzili, okazując zaufanie wszystkim pracownikom, podejmując na czas często trudne decyzje. Komunikacja stała się kluczowa, a nasze zespoły przystosowały się do sytuacji. Poprzez wirtualne platformy i komunikaty zamieszczane na hali produkcyjnej nieustannie przekazywaliśmy pracownikom aktualne informacje, co pomogło nam zbudować zaufanie i pewność co do kierunku, w jakim podążamy. Niewiarygodne jest to, że rok 2020 przyniósł firmie L&P w Brazylii najlepsze w historii wyniki. Dzięki ten sukces z całą brazylijskim zespołem i jestem niesamowicie dumny. Jestem dumny naszego stałego zaangażowania i niezwyklej produktywności.



Współpraca i komunikacja w L&P

Wspólnymi siłami walczymy z COVID-19

Pracownicy Leggett & Platt są pracowici, odporni i wykazują ducha współpracy. Na początku pandemii COVID-19 nasi liderzy wiedzieli, że pracownicy odegrają kluczową rolę w wyjściu z pojawiającego się kryzysu.

Według Steve'a Hendersona, wiceprezesa wykonawczego i prezesa segmentów wyrobów specjalistycznych, meblowych, podłogowych i tekstylnych, „To było naprawdę niesamowite uczucie obserwować, jak nasi pracownicy tak szybko i sprawnie reagują na wcześniej niewyobrażalne zmiany na naszych rynkach, w naszej firmie i w ich codziennym życiu. Znaleźli oni kreatywne sposoby na ustanowienie nowych procesów i kanałów komunikacji, gdy my wszyscy poruszaliśmy się po stale zmieniających się wyzwaniach na całym świecie.”

Sieć ds. sytuacji kryzysowej

Na początku roku 2020, L&P utworzyła wielofunkcyjny zespół do spraw sytuacji kryzysowej (Crisis Response Team, CRT), który miał zająć się opracowaniem zasad i protokołów w odpowiedzi na COVID-19. Podczas pandemii CRT podejmowała krytyczne decyzje zgodnie z zaleceniami Centrum Kontroli i Zapobiegania Chorobom (Centers for Disease Control, CDC) i Światowej Organizacji Zdrowia (ŚOZ). „Mając na uwadze dobro naszych pracowników, zawsze kierujemy się podstawową zasadą, jaką jest zapewnienie im bezpieczeństwa” - mówi Mitch Dolloff, prezes i dyrektor ds. operacyjnych.

Koalicje Przywódcze w poszczególnych Jednostkach Biznesowych i Zespoły do spraw Pandemii w całej spółce współpracowały, aby skutecznie wdrażać protokoły bezpieczeństwa i edukować pracowników w zakresie zmian. Zmodyfikowali również sposób organizacji w obiektach, aby uwzględnić konieczność zachowania dystansu społecznego, zaangażowali się w zwiększenie środków umożliwiających odkażanie i dezynfekcję, umieścili dodatkowe oznakowanie i materiały informacyjne oraz przeprowadzili liczne szkolenia pracowników.

Ta wielowarstwowa sieć miała kluczowe znaczenie dla szybkiego i spójnego przekazywania informacji. Już przed pandemią rozmawialiśmy o zwiększeniu znaczenia przejrzystości i komunikacji w naszej działalności”

- mówi Brandon Lin, członek Koalicji Przywódczej w Automotive. „Łatwo byłoby przeoczyć ten cel w 2020 roku. Zamiast tego kierownictwo wykorzystało kryzys jako okazję do wspierania rozwoju komunikacji w całej spółce”

Razem silniejsi

Pomimo wielu wyzwań, przed którymi stanęliśmy w związku z COVID-19, zakończyliśmy rok 2020 jako silniejsza firma - jest to bezpośrednim skutkiem niezwykłego wysiłku naszych pracowników. Zespoły z różnych funkcji korporacyjnych i działów podjęły współpracę, aby opracować wysoce skuteczne protokoły pomocne w zarządzaniu pandemią, zaangażowane we wzajemne dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie podczas obsługi naszych klientów, zajęły się również zmianą sposobu, w jaki pracujemy, jednocześnie utrzymując, a nawet zwiększając produktywność.

„Myślę, że kultura L&P wzmocniła się” - mówi Lynn Werner, która należy do Koalicji Przywódczej w segmencie wyrobów do łóżek. „Dzięki wyciągniętemu wnioskowi, nasza spółka będzie bardziej przejrzysta, sprawniejsza i będzie w stanie lepiej reagować na zmieniające się warunki rynkowe i światowe”

„Nastąpiło tak wiele pozytywnych zmian” - zgadza się Brandon. „Wdrożyliśmy jasne zasady dotyczące COVID-19, aby zapewnić nam bezpieczeństwo, byliśmy elastyczni w czasach niepewności, komunikujemy się wcześniej i często, przekazujemy również naszym pracownikom dobre informacje. Pozwoliło nam to działać jako zróżnicowany zespół, którym przecież jesteśmy w L&P - ponieważ uczymy się od siebie nawzajem i wykorzystujemy swoje mocne strony”

I mamy nadzieję, że w przyszłości będziemy mogli nawzajem wykorzystywać swoje mocne strony. Mitch stwierdził: „Jestem niezmiernie dumny, że należę do zespołu L&P. Dzięki nieustającej pomysłowości i zaangażowaniu naszych pracowników jesteśmy na dobrej pozycji, aby stawić czoła rokowi 2021 i kolejnym latom”

Szybka reakcja na kryzys związany z COVID-19

Środki bezpieczeństwa w Western Pneumatic Tube

Nieco ponad rok temu był to prawdopodobnie typowy dzień pracy w Western Pneumatic Tube - pracownicy współpracujący na linii montażowej, prowadzący rozmowy w pokoju socjalnym i siedzący w sali konferencyjnej na spotkaniu. Jednak te typowe czynności wkrótce radykalnie się zmieniły na początku pandemii COVID-19, gdy Western Pneumatic Tube stał się jednym z pierwszych oddziałów Leggett & Platt, który zakasał rękawy i podjął działania w odpowiedzi na pojawiający się kryzys.

Stan wyjątkowy

Western Pneumatic Tube jest producentem wysokiej jakości rur spawanych dla przemysłu lotniczego z siedzibą w Kirkland w stanie Waszyngton. Kirkland było pierwszym miastem w USA, w którym pojawiły się przypadki COVID-19 w lutym 2020 r. Po ogłoszeniu stanu wyjątkowego w stanie Waszyngton, zespół zarządzający w Western Pneumatic szybko zorganizował swój zespół do spraw pandemii, aby móc wdrożyć w obiekcie protokoły bezpieczeństwa.

Zdaniem Johna White'a, menadżera działu zasobów ludzkich: „Wprowadzenie wszystkich nowych protokołów w naszym obiekcie nie było cudem; wymagało ciężkiej pracy. Na szczęście mamy wspaniały zespół, który szybko się zebrał, abyśmy mogli kontynuować działalność”

W miarę nasilania się pandemii w społeczności, zespół ciężko pracował, aby nadążyć za szybko zmieniającymi się okolicznościami. Wprowadził środki, takie jak częstsze mycie rąk i odkażanie, noszenie maseczek i zmiana organizacji przestrzeni w obiekcie, tak aby pracownicy mogli pracować i robić przerwę z zachowaniem bezpiecznej odległości.

Nowa normalność

Początkowo nauczenie się zarządzania nowymi protokołami wydawało się zniechęcające. „Nikt nie mógł uwierzyć w to, co się wokół nas działo” - wspomina Mark Graeber, dyrektor ds. operacyjnych. „Kiedy jednak zagrożenie COVID-19 stało się poważniejsze, nasi pracownicy zrozumieli konieczność zmian i naprawdę wspólnie starali się, aby Western Pneumatic było bezpiecznym miejscem pracy”. Mark jest dumny z tego, jak sumiennie pracownicy dezynfekowali wspólne obszary, przecierali często dotykane miejsca kilka razy dziennie i przestrzegali protokołów zachowania dystansu społecznego.

Działania podjęte w odpowiedzi na COVID-19 z pewnością były wysiłkiem zespołowym. Stan Weaver jest kierownikiem ds. zaopatrzenia w Western Pneumatic, a także członkiem zespołu w lokalnym zespole do spraw pandemii. „Od początku pandemii” - mówi - „nasza szybka reakcja była wynikiem współpracy wielu osób. Otrzymaliśmy na przykład sprzęt ochrony indywidualnej i inne krytyczne zasoby z działu zaopatrzenia korporacyjnego. Przedmioty takie jak środek do dezynfekcji rąk, rozpylacze elektrostatyczne, maseczki i rękawiczki były kluczowe dla zapewnienia naszym pracownikom poczucia bezpieczeństwa”

Misją zespołu jest kontynuowanie solidnych podstaw, które zostały ustalone - w tym priorytetowe traktowanie bezpieczeństwa pracowników, komunikacji i uzyskiwania informacji zwrotnych. „Chociaż ubiegły rok był pod wieloma względami pełen wyzwań, wierzę, że rozwijamy bardziej oparte na zaufaniu relacje między kierownictwem a naszymi pracownikami” - podsumowuje Mark. „Wierzę, że dzięki wspólnej pracy podczas pandemii jesteśmy teraz bliżej siebie jako zespół niż kiedykolwiek wcześniej”



Mark Graeber (w środku) dołącza do Sean Sefton i Luke Auckland, członków zespołu do spraw pandemii, aby omówić protokoły i procedury.

Zespół do spraw sytuacji kryzysowych

Kierowany przez liderów wykonawczych

- Ustawić zasady; opracowywać protokoły, szkolenia i narzędzia
- Informować o wymaganiach
- Nieustannie ulepszać procesy

Koalicja Przywódcza Liderów

Protokoły dotyczące bezpieczeństwa i dystansu społecznego

Komunikacja, szkolenia i zarządzanie wizualne

Zmiana organizacji produkcji i logistyka wewnętrzna

Zarządzanie i zgodność

Liderzy jednostki biznesowej

- Umożliwić zmianę
- Wzmocnić pozycję oddziałowych zespołów do spraw pandemii

Oddziałowe zespoły do spraw pandemii

Kierownik kontroli dostępu pracowników

Kierownik ds. zapobiegania wirusowi i protokołów

Kierownik ds. higieny i dezynfekcji

Kierownik ds. komunikacji i szkoleń

Kierownik ds. środków ochrony indywidualnej (SOI)

Poziom oddziału

- Wdrażać protokoły na miejscu
- Monitorować wdrażania i skuteczności
- Zgłaszać opinie pracowników

Priorytetem jest zdrowie i bezpieczeństwo naszych ludzi

Dostarczanie środków ochrony indywidualnej wszędzie tam, gdzie są potrzebne

W ciągu ostatniego roku nasze oddziały zobowiązały się do zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa podczas pandemii COVID-19 - począwszy od osobistych starań, takich jak noszenie maseczek i przestrzeganie zasad higieny, po ulepszone standardy sprzątnięcia i dezynfekcji w naszych obiektach. Większość z tych protokołów wymagała dodatkowego wyposażenia i środków ochrony indywidualnej (ŚOI). Dział ds. zaopatrzenia korporacyjnego L&P był w stanie wykorzystać rozległą wiedzę w zakresie pozyskiwania zasobów do zaopatrzenia i rozprowadzenia takich niezbędnych produktów, pomimo globalnych niedoborów.

Zespół tradycyjnie odpowiadał za strategiczne pozyskiwanie surowców potrzebnych do działalności. Zajmuje się śledzeniem kosztów materiałów wsadowych, negocjuje umowy i przedstawia prognozy kosztów materiałów dla naszych jednostek biznesowych. „Naszą podstawową rolą było zapewnienie dostaw, tak aby nie trzeba było zamykać oddziału z powodu braku surowców” - mówi Dave Church, wiceprezes ds. zaopatrzenia. „Kiedy jednak nasi liderzy zaczęli wdrażać w naszych oddziałach bardzo ważne protokoły dotyczące zdrowia, dostosowaliśmy naszą misję, tak aby wspierać ich również w zakresie wszystkich potrzeb dotyczących środków ochrony indywidualnej”

W styczniu 2020 r. dział ds. zaopatrzenia korporacyjnego rozpoczął pozyskiwanie maseczek i innych środków ochrony indywidualnej dla oddziałów na poziomie lokalnym. Jednak kiedy pojawiły się braki, a koszty zaczęły rosnąć, zespół scentralizował zamówienia, aby zapewnić stałą dostępność i utrzymać konkurencyjność kosztów. Opracował również system składania zamówień online, aby zautomatyzować proces.

Masowe zamówienia maseczek ogólnego przeznaczenia, środków do dezynfekcji, chusteczek do dezynfekcji nasączonych alkoholem, rękawiczek, przyłbic, środków do dezynfekcji rąk i termometrów bezdotykowych, są dostarczane do Carthage w stanie Missouri, gdzie

zespół realizuje każde zamówienie i wysyła je bezpośrednio do każdego obiektu. Kiedy wystąpiły problemy związane z odprawą celną, zespół pomógł również w utworzeniu drugiego miejsca dystrybucji w naszym obiekcie LPT w Prelog w Chorwacji. To centrum dystrybucyjne realizuje zamówienia na dostawy do europejskich lokalizacji L&P.



Od stycznia 2020 roku do naszych obiektów wysłaliśmy prawie 1 600 000 maseczek!

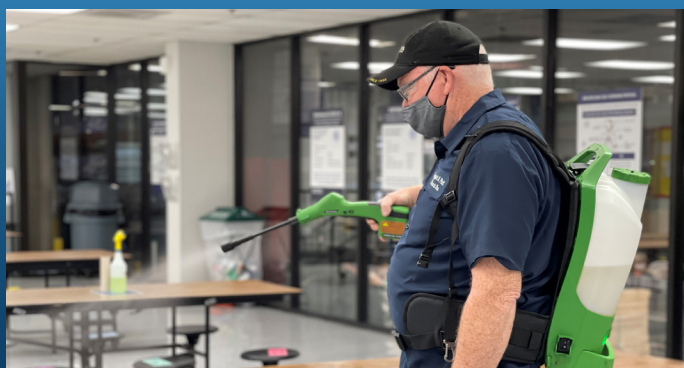
„W ciągu ostatniego roku nauczyliśmy się naprawdę usprawniać nasze procesy” - powiedziała Vanessa Gile, starsza specjalistka ds. zaopatrzenia. „Po drodze zespół napotkał pewne trudności, ale zdobyliśmy ogromną wiedzę na temat międzynarodowych przepisów dotyczących wysyłki i produktów. To była świetna lekcja.”

To niewiarygodne, że od wybuchu pandemii do obiektów L&P na całym świecie wysłano ponad 1500 zamówień ŚOI. Cały zespół jest dumny z wykonywanej pracy - przesyłki te pomogły w utrzymaniu naszych obiektów otwartych. Wskazują również na to, z jaką gotowością w tych trudnych czasach spółka L&P nadała priorytet zdrowiu i bezpieczeństwu naszych pracowników.

„Jestem dumny, że mogę powiedzieć, że nigdy nie odmówiliśmy pomocy żadnemu oddziałowi” - mówi Dave. „Nawet w sytuacji braków na rynku znaleźliśmy alternatywy, aby zaspokoić potrzeby w zakresie ŚOI w naszych oddziałach. Nasi pracownicy wykonują ważną pracę i jesteśmy zaszczyceni, że możemy pomóc im zadbać o bezpieczeństwo”



L&P rozpoczęła produkcję maseczek ogólnego przeznaczenia dla naszych pracowników pod koniec września 2020 r. Wewnętrzny łańcuch dostaw pomógł obniżyć koszty, zapewniając jednocześnie odpowiednią dostawę wysokiej jakości ŚOI. Pracownicy Porter- Wyroby maszynowe (oddział 0079) w Carthage w stanie Missouri ciężko pracowali, aby zaspokoić potrzeby produkcyjne dla wszystkich obiektów L&P w Ameryce Północnej, a w drugiej połowie roku zaczęły dostarczać maseczki do Europy.



Gary Spruce używa rozpylacza w formie plecaka, aby szybko zdezynfekować między zmianami przestrzenie współdzielone w Carthage Spring. Ten rodzaj ŚOI wykorzystuje technologię elektrostatyczną, aby zapewnić skuteczniejsze odkażanie, jednocześnie zmniejszając nakład pracy w porównaniu z ręcznym czyszczeniem. Rozpylacze są stosowane prawie w każdym obiekcie L&P na całym świecie i są cennym narzędziem w naszych wysiłkach na rzecz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa naszych pracowników.