

# InVision

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



## Unsere Mitarbeitenden zählen



**Wir gestalten gemeinsam unsere Zukunft.**

Ich sehe es als besondere Ehre an, eingeladen worden zu sein, einen Beitrag zu InVision zu leisten. Das Thema dieser Ausgabe „Unsere Mitarbeitenden zählen“ ist für mich eine Leitphilosophie bei meiner Arbeit.

Ich bin seit Anfang April bei Leggett & Platt und zwar als Leiter des Personalwesens (Chief Human Resources Officer). Die interessante Geschichte und starken Unternehmenswerte von L&P waren für mich sehr attraktiv und haben sich nach meinem Start im Unternehmen schnell gezeigt. Jetzt, da ich seit einigen Monaten mit vielen von Ihnen zusammenarbeite, bin ich noch begeisterter Teil eines Unternehmens zu sein, das aktiv und in wirkungsvoller Art und Weise, auf seiner Geschichte aufbaut.

**Wir bauen auf unserer Kultur auf.** Die Welt heute ist eine ganz andere als noch vor eineinhalb Jahren. Als Folge der Pandemie haben wir uns alle verändert und so groß die Herausforderungen auch sind, denen wir uns stellen müssen, so sind die Möglichkeiten, die sich uns geboten haben, zu wachsen und uns anzupassen, größer als je zuvor. Die letzten 18 Monate haben uns eines gelehrt, nämlich, dass unsere Mitarbeitenden wichtig sind. Unsere 22.000 Mitarbeitenden auf der ganzen Welt haben zusammengearbeitet und auf Wegen kommuniziert, die wir uns vorher wahrscheinlich überhaupt nicht haben träumen lassen! Wir decken einen großen geographischen Bereich, verschiedene Geschäftsbereiche sowie Systeme und virtuelle Plattformen ab, um zusammenzuarbeiten und als Katalysator für das Gute. Ich könnte nicht stolzer sein.

**Wir bauen auf den Praktiken unserer Mitarbeitenden auf.** Die Pandemie hat auch die Art und Weise verändert, wie wir unsere Humanressourcen angehen. Der vor uns liegende Weg wird etwas verändert sein, denn unsere Priorität liegt darauf, neue Wege zu finden, uns um die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden und ihrer Familien zu kümmern, die besten Talente anzuwerben und zu binden, unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, ihr volles Potential zu entwickeln und uns mehr auf Inklusion, Vielfalt und Chancengleichheit zu konzentrieren.

Vor uns liegen viele Herausforderungen, aber diese Arbeit, nämlich die Ausrichtung unserer Entwicklungsrichtung über alle Grenzen hinweg und die Zusammenarbeit zur Maximierung unseres vollen Potentials, ist befriedigend.

**Sie sind wichtig.** Sie sind unsere größte Stärke. Ich kann gar nicht sagen, wie begeistert ich bin, Sie kennenzulernen, und mit Ihnen als Partner auf dieser aufregenden Reise zusammenzuarbeiten.

Mit freundlichen Grüßen

*Christina Ptasinski*

Christina Ptasinski  
Senior-Vizepräsident - Leiter des Personalwesens



# Inklusion, Vielfalt und Chancengleichheit bei Leggett & Platt

Leggett & Platt hat vor kurzem eine unternehmensweite Strategie zum Thema Inklusion, Vielfalt und Chancengleichheit (inclusion, diversity, and equity, ID&E) angekündigt, mit der wir unseren Arbeitsplatz inklusiver und unsere Belegschaft vielfältiger machen und mehr Chancengleichheit schaffen wollen. Wir wollen eine Unternehmenskultur fördern, die inklusiver und vielfältiger ist, sowie mehr Chancengleichheit bietet und auf unsere ethischen Werte und Unternehmensprioritäten abgestimmt ist.

„Diese wichtige Arbeit ist ein ganz entscheidender Bestandteil unserer Unternehmensstrategie zur Erzielung nachhaltigen und langfristigen Erfolges“, sagte der Finanzchef (CFO) Jeff Tate. „Unsere gezielten ID&E-Anstrengungen erlauben es uns, zu sehen was wir tun können, Veränderungen herbeizuführen, Ansichten zu schätzen, die sich möglicherweise von unseren eigenen unterscheiden und eine vielversprechende Zukunft für uns, unsere Kollegen, Teams und das Unternehmen mit offenen Arm zu begrüßen.“

## Warum ID&E?

Klar ist, dass Unternehmen, die führend in den Bereichen Inklusion, Vielfalt und Chancengleichheit sind, auch in finanzieller Hinsicht führend sind. Vielfältige Teams entwickeln bessere Ideen und treffen bessere Entscheidungen. Mitarbeitende, die den Eindruck haben eingebunden zu sein und bei ihrer Arbeit unterstützt zu werden, erbringen sehr viel bessere Leistung. Tatsache ist, inklusive Unternehmen, die auch Chancengleichheit bieten, sind ihren Wettbewerbern oft voraus, da sie sich wirklich um die besonderen Bedürfnisse, Perspektiven und das Potential all ihrer Mitarbeitenden bemühen und diese ihnen am Herzen liegen. Unser Ziel ist es, dies zu erreichen.

„Wir glauben an ID&E, denn es ist der richtige Weg“, sagt Ben Burns, VP Unterstützungsdienste für das Unternehmen. „Unser Engagement für ID&E heißt, eine Unternehmenskultur aufzubauen, in der jeder Mitarbeitende den Eindruck hat, dazugehören und gegenseitigen Respekt zu erfahren, und in der alle gleiche Zugangs- und Entwicklungsmöglichkeiten haben.“ Einfach gesagt, alle unsere Mitarbeitenden sind wichtig. Wir wollen, dass alle Mitarbeitenden den Eindruck haben, dass sie Wertschätzung erfahren, einbezogen sind, ihnen Vertrauen entgegengebracht wird und ihnen bei ihrem Arbeitsalltag zugehört wird.

## UNSERE ZIELE MIT ID&E

- Die Motivation von Mitarbeitenden und Verbesserung von deren Einbindung
- Den Wettbewerb um Talente gewinnen
- Durch vielfältige Perspektiven Innovation steigern
- Die Kundenerfahrungen bereichern
- Die weltweite Marke L&P verbessern

## Unser Team

Ende 2020 haben wir ein Team, bestehend aus einer breit gefächerten Gruppe von L&P-Mitarbeitenden, eingerichtet, dessen Arbeit sich auf ID&E konzentriert. Das Team repräsentiert verschiedene Bereiche unseres Geschäfts und verfügt über breit angelegte Fähigkeiten und einmalige Perspektiven zu ID&E, einer klaren Priorität unseres Unternehmens. Während der letzten Monate haben sie häufig zusammengearbeitet, um die Ziele unserer ID&E-Strategie herauszuarbeiten.

Gegenwärtig ist das ID&E-Team primär in den Vereinigten Staaten ansässig. Mit der weltweiten Ausweitung unserer Anstrengungen erwarten wir, dass sich unsere Reichweite verbessert und sich die Bandbreite der Perspektiven erweitert, denn gerade die Perspektiven von Mitarbeitenden, die außerhalb der Vereinigten Staaten ansässig sind, wird von entscheidender Bedeutung sein.

## Strategische Säulen

Das ID&E-Team hat die folgenden Leitziele festgelegt:

Sicherstellung eines sicheren und inklusiven Arbeitsplatzes an dem alle Mitarbeitenden ihr volles Potential erreichen können.

Unsere Führungskräfte sind in die Lage zu versetzen und es wird von ihnen erwartet, dass sie eine vielfältige und inklusive Belegschaft anwerben, entwickeln, binden und belohnen.

Wir wollen als Corporate Citizen und Mitglied der Standortgemeinden Inklusion und Chancengleichheit praktizieren.

Entwicklung eines Führungs- und Verantwortungsmodells, das nachhaltig Inklusion, Vielfalt und Chancengleichheit ermöglicht.

Die Ergebnisse und den Ruf unseres Unternehmens verbessern.

## Nächste Schritte

Zur Beschleunigung unserer ID&E-Anstrengungen sind wir eine Partnerschaft mit Icarus Consulting eingegangen, ein auf Inklusion, Vielfalt und Chancengleichheit spezialisiertes Unternehmen. Icarus arbeitet eng mit unserem ID&E-Team zusammen, um so wertvolle Einsichten und Führung zu geben.

Wir haben vor kurzem die Stelle des Leiters für Inklusion, Vielfalt und Chancengleichheit ausgeschrieben. Diese Person wird eine ganz entscheidende Rollen bei unseren Bemühungen spielen, Inklusion und Vielfalt in unseren Talent-, Schulungs- und Entwicklungsprozessen zu verankern.

Und schließlich entwickeln wir einen Plan, um Sie auf dem Laufenden zu halten. Gegenwärtig entwickeln wir einen Plan zur fortlaufenden Kommunikation über ID&E, denn wir wissen, dass es unerlässlich ist, unsere Mitarbeitenden auf dem Laufenden zu halten und an unseren Anstrengungen zu beteiligen. Rückmeldungen werden von entscheidender Bedeutung sein und wir suchen daher nach praktischen Wegen, um Mitarbeitende um Beiträge und Meinungen zu bitten. Ein besserer Arbeitsplatz beginnt schließlich damit, dass wir anderen genau zuhören, andere Perspektiven verstehen und aus den Erfahrungen anderer lernen.



**ID&E-Team, abgebildet von links nach rechts: [Obere Reihe]** Rodnesia Woods, Shelby Whitley, Julie Kampling, Valerie Glaze, Christina Ptasinski, Ben Burns, Silvia Wixson, Leeann Gardner, Scoval Blevins, Caroline Boeskool **[Mittlere Reihe]** Mitch Dolloff, Swapna Soman, Karl Glassman, Lynn Werner, Robyn Rudisill, Aubrie Emery, Kyle Williams, Jeff Tate, Meaghan Njoroge, Brayton Rand **[Untere Reihe]** Amy DeArmond, Lindsey Odaffer, Rob Sotlar, Steve Henderson, Katrina Richards, Mandi McCullick, Brandon Killian, Rita Pruscino, Lin Han, Andi Osiek

## Aus Träumen wird Wirklichkeit

Wir haben vor kurzem mehrere Mitarbeitende eingeladen, sich einen besseren Arbeitsplatz auszudenken. Wir haben Sie gebeten, sich Leggett & Platt so vorzustellen, dass jeder sein professionelles, authentisches und einmaliges „Ich“ zur Arbeit mitbringt. Nachdem Sie sich dies vorstellen konnten, fragten wir sie danach, warum dieser Traum wichtig war.

Und hier ihre Äußerungen:

Durch die Handlungen und Einstellungen anderer habe ich mich alleine, verängstigt, wütend, traurig, verletzt und ungewollt gefühlt und so möchte ich mich nicht mehr fühlen.

Wir können zum besten Arbeitsplatz in unserer Klasse werden, wenn unsere Mitarbeitenden gleichen Zugang zu Chancen und Ressourcen haben.

Meine Hoffnung ist es, dass L&P ein Synonym für Zugehörigkeit und Akzeptanz wird. Dass unsere Mitarbeitenden sagen können: „L&P ist ein toller Arbeitgeber, weil ich dort etwas wert bin“.

Ich möchte, dass L&P von dieser Entwicklung profitiert. Ich weiß, dass ID&E meine Arbeit noch bedeutsamer und lohnender macht.

Jeder Mensch ist wertvoll und verdient die Chance zu lernen, sein Bestes zu geben und seinen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten.

Ich sehe ID&E als Vehikel um unser Unternehmen zu einem der erfolgreichsten und fürsorglichsten Unternehmen auf der Welt zu machen.

Aus diesen Perspektiven ersehen wir, dass es nicht an Hoffnungen oder Erwartungen fehlt, wenn es darum geht, sich eine bessere Zukunft für L&P vorzustellen. Aber Träume reichen nur so weit. In der 138-jährigen Geschichte unseres Unternehmens sind wir an einem kritischen Punkt angekommen, und jetzt ist der richtige Zeitpunkt bewusst aktiv zu werden und unseren Traum von Inklusion, Vielfalt und Chancengleichheit Wirklichkeit werden zu lassen.

## Meine Geschichte: Warum ID&E für mich wichtig ist

„Ich hatte das Glück, in einem Ort und einem Schulsystem aufzuwachsen, das in Bezug auf Rasse, ethnische, wirtschaftliche und soziale Herkunft vielfältig strukturiert war, und ich habe schon von Kindesbeinen an gelernt, andere zu schätzen; und das ist auch einer meiner Kernwerte. Mein Vater war sehr interessiert daran, mehr über Menschen aus anderen Kulturen zu erfahren und während ich aufwuchs, kamen immer Menschen aus der ganzen Welt zu uns nach Hause. Diese Erlebnisse und die Werte meines Vaters haben mich geprägt.“

Später in meinem Leben entschied ich mich, im Chemieingenieurwesen tätig zu sein und hatte die Möglichkeit, die Eröffnung einer Anlage zu leiten und mit anderen Ingenieurinnen in einem Produktionsumfeld zu arbeiten. Es ist mein Wunsch, dass mehr Frauen die Möglichkeit haben, einen Beitrag zum Erfolg von L&P zu leisten, und zwar sowohl in Rollen im operativen Bereich als auch in Führungspositionen auf allen Unternehmensebenen. Als Mutter eines Kindes mit besonderen Bedürfnissen ist es mir sehr wichtig, ein Arbeitsumfeld zu sehen, in dem Menschen mit Behinderungen willkommen sind.



Wir können alle auf eine inklusive Umgebung hinarbeiten, indem wir anderen Perspektiven zuhören und sie schätzen. Wenn wir voneinander lernen können, glaube ich, dass Menschen sich in die Lage versetzt sehen, am Arbeitsplatz wirklich sich selbst sein zu können und für ihre Beiträge respektiert zu werden.“

**Julie Kampling**  
Leiterin, Unternehmensentwicklung

## Die schaffenden Hände: Die Mitarbeitenden hinter unseren Produkten

Unsere Mitarbeitenden sind das Herz unseres Unternehmens. Auf der ganzen Welt verwenden sie jeden Tag ihre Zeit, ihre Energie und ihre besonderen Fähigkeiten darauf, qualitativ hochwertige Produkte für Leggett & Platt herzustellen. Lernen Sie einige der talentierten Mitarbeitenden kennen, die hinter unseren Produkten stehen.

„Ich bin stolz darauf, für Leggett & Platt zu arbeiten! Die Komponenten, die wir vernieten, werden auf der ganzen Welt verkauft.“

**Lin Yang**  
Bediener - Vernietung  
Möbelkomponenten | Jiaxing, China

„Unser Werk stellt eine Reihe von Schaumstoffprodukten her, einschließlich Matratzen und Matratzenauflagen. Ich bin wirklich stolz darauf zu wissen, dass sie Familien helfen, sich nach einem harten Tag gut auszuruhen.“

**Bo Ivy**  
Produktionsmanager  
Betten | Verona, Mississippi

„Meine Aufgabe ist es, den ordnungsgemäßen Zustand jedes Werkzeuges und jeder Form sicherzustellen, damit wir die allerbesten Produkte herstellen können. Ich bin stolz auf die Arbeit, die ich für Leggett & Platt leiste.“

**JianWei Shang**  
Werkzeuge und Formen  
Möbelkomponenten | Jiaxing, China

„Es macht mir Spaß, in solch einem familiären Umfeld zu arbeiten, mit anderen zu arbeiten und sie in diesen Aufgaben anzuweisen. Mir macht jeder Tag, an dem ich bei der Arbeit bin, Spaß und meiner Meinung nach ist unser Werk ein friedlicher und sicherer Arbeitsplatz.“

**Shannon Wofford**  
Vertretungskraft für das Werk  
Bodenbeläge | Houston, Mississippi

*Leggett & Platt*



„Ich arbeite seit über 25 Jahren für Leggett & Platt. Wir stellen Unterlagen für Teppichböden her und ich bin stolz auf die Tatsache, dass ich immer mit vollem Einsatz dabei bin. Mir macht meine Arbeit Spaß und ich tue immer mein Bestes, und meine Kollegen sind wie eine Familie für mich.“

**Silvia Cervantes**  
Bedienerin - Laminiermaschine  
Bodenbeläge | Aurora, Illinois

„In meiner Rolle entwickle ich Ausbildungsprogramme, die darauf ausgerichtet sind, unsere Mitarbeitenden auf die nächste Stufe zu bringen. Ich bin sehr stolz darauf, meinen Beitrag dazu zu leisten. In unserem Werk stellen wir nicht nur Federn her, wir machen unsere Mitarbeitenden zu Experten und Eigentümern. Hinter den Diensten, die wir unseren Kunden bieten, steht die weltbeste Belegschaft. Zu wissen, dass wir das Rückgrat von gutem Schlaf sind, bringt uns dazu, Dinge ständig zu verbessern.“

**Ryan Castillo**  
IT-Administrator, Assistent CI (Fortlaufende Verbesserungen) /TPM (Gesamtproduktmanagement)  
Betten | Ennis, Texas

„Ich habe das Glück zu sehen, wie stolz unsere Mitarbeitenden auf die Qualität der Produkte sind, die sie herstellen. Mein Team stellt den Kern von Matratzen her, auf denen wir alle schlafen. Wir sind ein kleiner Teil eines größeren Ganzen, da L&P führend in Bettentechnologie ist. Ich bin auch stolz darauf, in einer Position zu sein, in der ich die Ideen anderer unterstützen kann. Häufig entwickeln sich unsere Abläufe durch ihre Vorschläge weiter. Unidos en Leggett & Platt todo es posible! (Gemeinsam schaffen wir mit Leggett & Platt alles!)“

**Cynthia Sanchez**  
Facilitator – CI (Fortlaufende Verbesserungen) & Koordinator –TPM (Gesamtproduktmanagement)  
Betten | Ennis, Texas

„Ich bin stolz darauf, ein Mitglied des Produktionsteams von L&P zu sein. Wir produzieren qualitativ hochwertige Unterlagen und strengen uns an, den Ansprüchen unserer Kunden gerecht zu werden. Ich bin besonders stolz darauf, die St. Jude Kinder- und Forschungs-Krankenhaus Unterlagen für Teppichböden herzustellen. Bei diesem Projekt geht ein Teil des Verkaufserlöses an krebskranke Kinder.“

**Shanitha Johnson**  
Produktionsplaner  
Bodenbeläge | Houston, Mississippi

## Zu Führungskräften: Ein Gespräch mit zwei langjährigen Führungskräften

Wir haben zwei Führungskräfte von L&P, Jerry Greene und Simon Prior, eingeladen, damit sie uns ihre Perspektiven zur Leitung und Entwicklung erfolgreicher Teams mitteilen.

### Was ist die größte Verantwortung, der Sie sich als Führungskraft bei L&P gegenüber sehen?

**SIMON:** Als Führungskraft glaube ich, dass es wichtig ist, dass ich mich weniger darauf konzentriere, selbst bestimmte Dinge zu erreichen, und ich mich mehr darauf konzentriere, mein Team zu motivieren und zu entwickeln. Wenn sie etwas machen, was zu erfolgreichen Ergebnissen führt, dann ist das gut für ihre Kollegen und das Unternehmen als Ganzes.

**JERRY:** Eine Führungskraft sollte danach streben, das Geschäft für seine nächste Generation von Führungskräften zu formen. Unser Erfolg wird nicht nur durch den Erfolg des Geschäfts beurteilt, sondern auch durch seine Fähigkeit in der Zukunft erfolgreich zu sein.

### Wie können Sie Erwartungen innerhalb Ihres Teams aufstellen?

**JERRY:** Einem Team sollten Ziele gemeinsam sein, die die Gesamtgeschäftsstrategie unterstützt. Die Ziele müssen objektiv, erreichbar und in der Kontrolle jedes Teammitglieds sein. Jeder muss auch das Gefühl haben, einen Beitrag zu leisten, so dass das Team seine Erfolge zusammen feiern kann.

**SIMON:** Ich stimme dem zu. Es ist wichtig, festgelegte Ziele und KPI-Ziele zu haben, aber Teams sollten sich auch fordern und Erwartungen stecken, wie wenn es um ihr eigenes Kapital ginge.

### Welche Strategien verbessern Zusammenarbeit und Kommunikation?

**JERRY:** Ich gebe Informationen weiter soweit ich kann und versuche, bei Entscheidungen einen Konsens zu erzielen. Jedes Teammitglied sollte den Eindruck haben, gehört worden zu sein. Wir versuchen auch, eine Umgebung zu vermeiden, wo man auf Kosten anderer vorankommt. Es ist wichtig, sofort auf Teamzerstörer zu reagieren. Indem man Teammitgliedern die Zeit zugesteht, eine richtige Beziehungen aufzubauen, können sie klarer sehen, dass alle gemeinsam an einem Strang ziehen.

**SIMON:** Es ist auch interessant zu sehen, wie die Arbeit aus dem Homeoffice die Zusammenarbeit beeinflusst hat. Zu Anfang der Pandemie waren mir die Vorteile von Videoschalten gar nicht ganz klar. Ich habe jedoch schnell gemerkt, dass besondere Dinge passieren, wenn Leute ihre Kameras anstellen. Ein Großteil der unausgesprochenen Kommunikation kommt zurück, was dazu beiträgt, dass alle miteinander in Beziehung treten und mehr als ein einheitliches Team agieren.

### Wie reagieren Sie auf Rückschläge oder Herausforderungen?

**SIMON:** Ich versuche, so gut es geht, nicht zu schmollen oder mich selbst zu bemitleiden. Ich fordere mich dann schnell selbst heraus, es noch einmal mit einer anderen Strategie zu versuchen. Fast immer geht es beim zweiten Mal besser.

**JERRY:** Es ist wichtig, die Herausforderungen in ihre Einzelteile zu zerlegen und zu entscheiden, ob sie aufgrund eines internen Problems oder einem nicht vorhersehbaren externen Faktor bestehen. Teams sollten lernen, wie man auf alle Situationen reagiert, selbst solche, die außerhalb ihrer Kontrolle sind. Dann heißt es, Maßnahmen ergreifen. Einen Plan ausarbeiten und sorgfältig aufpassen, um sicherzustellen, dass eine erfolgreiche Lösung gefunden wurde.

Humor und eine positive Einstellung können dazu beitragen, dass Teams auch in schwierigen Zeiten so gut wie möglich funktionieren. Bei Hanes haben wir eine Kultur geschaffen, die selbst bei Chaos floriert und wir versuchen, jede Herausforderung in eine Chance umzuwandeln.

### Wie motivieren Sie Ihr Team und stellen sicher, dass sie den Eindruck haben, geschätzt zu sein?

**SIMON:** Vor langer Zeit habe ich gelernt, dass jeder etwas von Wert mitbringt. Wenn wir Mitarbeitenden nicht erlauben sich einzubringen, dann ist es auch unwahrscheinlich, dass ihre besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten wahrgenommen werden können. Ich strenge mich sehr an, diese Talente in meinen Teams zu erkennen.

**JERRY:** Ich versuche jeden in meinem Team als Individuum einzubinden, ihnen eine klare Vision für das Unternehmen aufzuzeigen und die Rolle, die sie dabei spielen. Wir als Führungskräfte sorgen uns wirklich um das Wohlergehen, die Entfaltung und Entwicklung unseres Teams.

### Was ist der wichtigste Faktor beim Aufbau eines starken Teams?

**JERRY:** Gemeinsam eine Vision zu haben, ist sehr wichtig. Vielfalt kann auch dazu führen, dass ein gutes Team toll wird, sei es durch Vielfalt der Ideen, durch Fähigkeiten, Arbeits- oder Lebenserfahrungen.

**SIMON:** Ein außergewöhnliches Team weiß, dass sie zusammen stärker sind als die einzelnen Teammitglieder alleine. Der Schlüssel liegt darin, jedem eine Chance zu geben, eine bedeutende Rolle bei diesem Erfolg zu spielen.



**Jerry Greene,**  
VP L&P/President –  
Hanes



**Simon Prior,**  
VP L&P/President –  
Aerospace Group

# Wachstum durch Zusammenarbeit:

## Die Übernahme von Kayfoam Woolfson

Seit den Anfängen von Leggett & Platt haben wir Wachstum durch Partnerschaft und Zusammenarbeit erzielt. Über Jahre hinweg haben Übernahmen uns erlaubt, uns zu entwickeln, uns anzupassen und neue Märkte und Branchen zu erschließen. Bei der vor kurzem stattgefundenen Übernahme von Kayfoam Woolfson ist es nicht anders. Kayfoam hat eine lange Geschichte und einen hervorragenden Ruf für innovative Produkte; all dies bietet die Voraussetzungen für die internationale Ausweitung unseres Spezialschaumstoffes und unserer Kapazitäten für fertige Matratzen.

### Die lange Geschichte von Kayfoam Woolfson

Kayfoam Woolfson begann mit der Entwicklung innovativer Produkte in der Bettenbranche als Hersteller von Füllmaterialien für Einrichtungsgegenstände in Dublin, in Irland, im Jahr 1898. Erst im Jahr 1972 begann das Unternehmen Schaumstoff herzustellen, und 1982 dann traditionelle Matratzen. Zu Kayfoam gehören die Betten-Marken King Koil, Kaymed und Odearest, die mehr als 300 Mitarbeitenden an zwei Standorten in Irland beschäftigen.

David Moffitt, der CEO von Kayfoam, erklärte, dass die Vorgeschichte des Unternehmens sowohl als Schaumstoff- als auch Matratzenhersteller ihm einen Vorteil gab, als die Entscheidung getroffen wurde, Matratzen in Form eines „Betts in einer Kiste (eingerollt und in einer Kiste verpackt)“ anzubieten, wodurch ein ganz neuer, dynamischer Markt für Kayfoam Woolfson geschaffen wurde, zusätzlich zu dem Erfolg, den sie mit ihren anderen Produkten hatten.



David Moffitt

### Partnerschaft mit Peterson Chemical Technology

Das Verhältnis, das zur Übernahme von Kayfoam durch L&P führte, begann bereits im Jahr 2012, als die Unternehmensführung von Kayfoam das erste Mal mit Peterson Chemical Technology zur Entwicklung von Spezialschaumprodukten zusammenarbeitete. Zu dieser Zeit war Peterson Chemicals noch nicht Teil von L&P, dazu würde es erst noch im Rahmen der Übernahme von Elite Comfort Solutions (ECS) kommen. Die erste Zusammenarbeit zwischen Peterson und Kayfoam führte zu einer sehr erfolgreichen Produktreihe von Matratzen für den größten Einzelhändler von Matratzen im Vereinigten Königreich – Bensons – unter ihrer Marke iGel, die die bahnbrechende Technologie zur Regulierung der Temperatur von Peterson nutzt.

Seit dieser Zeit hat sich die Zusammenarbeit weiter intensiviert, da Kayfoam die Technologien von Peterson im letzten Jahrzehnt

weiterhin eingesetzt hat. Bruce Peterson, der Präsident von Peterson Chemical Technology sagte: „Wir haben immer einen Partner gesucht, der neue Schaumstofftechnologien versteht und diese zu vermarkten weiß. Kayfoam ist ein hervorragender Partner, der immer wieder gezeigt hat, dass er weiß, wie Performance-Produkte verkauft werden.“

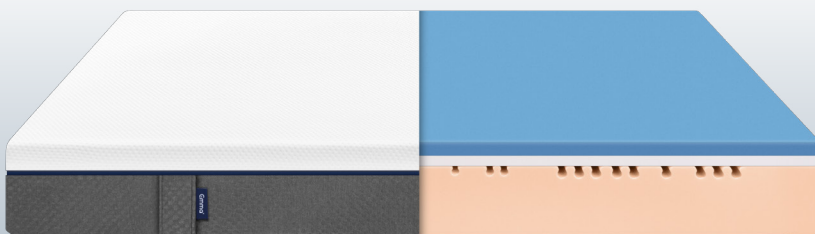
### Ein ausgezeichneter Partner für L&P

Im Juni übernahm L&P Kayfoam Woolfson, um auf der von Peterson begründeten Partnerschaft aufzubauen. Kayfoam erweitert seine Kapazitäten für das europäische Bettengeschäft und schuf eine Plattform für Schaumstofftechnologie und fertige Matratzenprodukte. Dies versetzt L&P in die Lage, die europäischen Bettenkunden an allen Punkten der Wertkette zu unterstützen, vom Federkern und Schaumstoffkomponenten hin zu fertigen Produkten, einschließlich Matratzen, Auflagen, Kissen oder anderem Bettzubehör von Eigenmarken.

Die Übernahme verbessert unsere Position als weltweit führendes Unternehmen in den Bereichen Betttechnologie und -herstellung. „Das Matratzendesign und die Schaumstofftechnologie von Kayfoam, gekoppelt mit unseren bestehenden europäischen Kapazitäten im Bettbereich und proprietären Chemietechnologie, verbessern die Position beider Unternehmen, um diese Markttrends zu nutzen und differenzierte Lösungen zu bieten, die für unsere Kunden Wert schaffen. Dies erlaubt uns, übergroßes Wachstum auf dem großen und schnell wachsenden europäischen Markt zu erzielen“, sagte Mitch Dolloff, L&P President und COO.

„Das tollste daran, dass Kayfoam Teil der L&P-Familie wurde, sind die enormen Chancen, die geschaffen wurden um Ideen, Produkte und Technologien zu vereinen, um, wie kein anderer Lieferant, fertige Produktlösungen zu schaffen. Der europäische Markt nimmt ‚Bett in einer Kiste‘-Produkte, sowie moderne Schaumstofftechnologien und Hybridmatratzen an, und wir werden Seite-an-Seite mit Kayfoam arbeiten, bereit diese innovativen Produkte unseren Kunden und Verbrauchern zu liefern“, stimmte Bruce zu.

Neben den vor uns liegenden verlockenden geschäftlichen Chancen, passt Kayfoam auch von seiner Kultur her sehr gut zu L&P. „Unsere Belegschaft ist sehr loyal und wir haben viele langjährige Mitarbeitenden, ähnlich wie wir wissen, es auch bei L&P der Fall ist“, sagt David. „Unsere Mitarbeitenden freuen sich sehr über die neue Position in der L&P-Familie aufgrund ihrer weitreichenden Expertise, ihres Fokus auf den Mitarbeitenden, ihrer globalen Reichweite und schließlich ihrer finanziellen Stärke.“



Kayfoams „Bett in einer Kiste“-Produkte sind auch weiterhin erfolgreich, aufgrund ihrer zunehmenden Popularität auf dem europäischen Bettenmarkt.