

# InVision

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



## Resilient und entschlossen



## Zusammenstehen für Erfolg in der Zukunft

### Resilienz: Zurückblicken, um nach vorne zu blicken

Vor nur etwas mehr als drei Jahren verbreitete sich die Pandemie in einem Tempo über den Globus, das atemberaubend wirkte. In fast jedem Aspekt unseres Arbeits- und Privatlebens wurden wir mit Unbekanntem konfrontiert. Es schien, als ob wir niemals gleichziehen könnten oder uns beim Versuch gleichzuziehen die Energie ausgehen würde. In allen Bereichen von Leggett & Platt zeigten Sie eine Entschlossenheit und Agilität, wie wir sie nie erlebt haben. Sie haben über alle Geschäftsbereiche, Regionen, Zeitzonen, Funktionen, Sprachen und Kultur hinweg hervorragende Arbeit geleistet. Wir sind Zeuge Ihrer bemerkenswerten Kreativität, Ihres Wunsches, Kollegen und Kolleginnen an die erste Stelle zu setzen und andere Menschen zu schützen, sowie Ihrer Fähigkeit, bei sich ständig verändernden Zukunftsaussichten das Heft in der Hand zu behalten.

Inzwischen sind wir über die Pandemie hinaus, aber die Zukunft ist nicht so klar, wie wir uns es erhofft haben. Wir sind in einer Umgebung von makroökonomischen Herausforderungen, dynamischen geopolitischen Bedingungen und wirtschaftlicher Unsicherheit tätig. Zusammen haben wir jedoch gelernt, dass Unbekanntes uns Chancen bietet. Wir haben gelernt, resilient zu sein.

Denken Sie einen Moment daran, was Resilienz uns gebracht hat. Sie gaben uns in unserer ersten Umfrage über Mitarbeiterengagement großartige Ideen, wie wir bei unserer Entscheidungsfindung mehr Mitarbeitende einbinden können, und für 2024 planen wir eine globale Umfrage. Wir starteten unsere erste auf Frauen gerichtete Mitarbeiterressourcengruppe und öffneten sie für alle an der Teilnahme Interessierten. Unsere ökologischen, sozialen und Governance-Bemühungen verbesserten sich durch die Hinzunahme von Ressourcen und den kontinuierlichen Aufbau unserer Datenbasis für zukünftige unternehmensweite Verbesserungen. Unsere HR- und IT-Funktion werden mit bestimmten funktionalen Schlüsselkompetenzen neu konzipiert und arbeiten weiter mit unsere Geschäftsbereichsteams zusammen, um die Orientierung an Geschäftszielen sicherzustellen. Unsere Geschäftsbereiche konzentrieren sich auf die Wirkung von strategischen Veränderungen und die Vornahme wichtiger Modifikationen an der Art, wie wir in Zukunft reagieren und Erfolge verzeichnen. Das mit ansehen zu können, ist unglaublich inspirierend.

Erst kürzlich konnte ich an einer bedeutsamen Gesprächsrunde mit Mitarbeitenden mehrerer Niederlassungen teilnehmen. Zu Beginn konzentrierten wir uns auf das Thema Sicherheit, aber das Gespräch kam dann auf das, was nach Meinung der Mitarbeitenden in ihrem Niederlassung gut funktionierte und was man verbessern könnte. Das Gespräch war authentisch und proaktiv. Die Mitarbeitenden halfen uns in unserer Führungsfunktion, besser zu verstehen, wie wir Fortschritte erzielen können. Am Ende unserer Reise reflektierten das Team und ich über die Sorgfalt und den Freimut unserer Mitarbeitenden. Es ist vollkommen klar, dass wir zusammen auf jeder Ebene der Organisation den Wunsch haben, Leggett & Platt auf zukünftigen Erfolg auszurichten.

Ich danke Ihnen für Ihre **Resilienz** und **Entschlossenheit** bei allem, was Sie tun.

Mit besten Grüßen,



Steve Henderson  
EVP und Präsident des Geschäftsbereich Spezialisierte Produkte und Möbel,  
Bodenbeläge und Textilprodukte



# Veränderungsmanagement bei L&P:

Das Veränderungsmanagement-Team des Unternehmens stellt sich vor

„Nichts ist so beständig wie die Veränderung.“ Diese weisen Worte stammen von dem antiken griechischen Philosophen Heraklit. Viele Mitarbeitende sind sicherlich auch der Meinung, dass wir bei unserer Arbeit sehr viel Veränderungen erleben. Die Technologie verbessert sich, das kulturelle und soziale Klima entwickelt sich und die Märkte sind ständig in Bewegung.

Veränderungen können schwierig sein, und viele Faktoren, wie etwa Zeit, Kosten, Ausmaß und Umfang, entscheiden darüber, ob eine Veränderung im Ergebnis erfolgreich ist. Unser internes Team für Organisatorisches Veränderungsmanagement (Organizational Change Management, OCM) hilft uns bei der Navigation des Weges zum Veränderungsmanagement. Angesichts der vielen Aktivitäten, die bei L&P stattfinden, ist es, um wettbewerbsfähig zu bleiben und unseren Mitarbeitenden die bestmöglichen Erfahrungen zu bieten, wichtiger denn je, dass wir offen für Veränderungen sind.

## Vielfältige Veränderungsfaktoren

Das Veränderungsmanagement ist ein strukturierter Prozess, der eine Organisation anleitet und unterstützt, wenn sie erhebliche Veränderungen vornimmt. Das Veränderungsmanagement hat viele Aspekte: den der Technik, der normalerweise Technologie- und Softwarelösungen beinhaltet; den der Prozesse, der die Festlegung neuer oder aktualisierter Geschäftsprozesse und -verfahren beinhaltet; und den der Mitarbeitenden, der sich darauf konzentriert, dass das Führungspersonal und die Teams so ausgestattet werden, dass die Veränderungen erfolgreich sind.



Lynn Werner

Lynn Werner, Leiterin des Büros für Veränderungsexzellenz, befasst sich unternehmensweit mit strategischen Initiativen. Sie betont die Bedeutung des Aspekts Mitarbeitende für Änderungen bei L&P: „Wenn Veränderungen Mitarbeitende betreffen - und das ist bei den meisten Veränderungen so -, dann müssen diese häufig ihr Verhalten anpassen, damit die Veränderung funktioniert. Unser OCM-Team untersucht die verschiedenen Arten, auf welche die Mitarbeitenden durch Veränderungen betroffen sind und reagiert darauf. Wir möchten die Veränderungen nicht nur erfolgreich einführen, sondern auch sicherstellen, dass die beteiligten Mitarbeitenden gut informiert und vorbereitet sind.“

## Veränderungsvision

Die Veränderungsvision entstand bei L&P vor etwa vier Jahren, als wir die Notwendigkeit der Verbesserung von Prozessen und Technologie vor allem im Geschäftsbereich Automotive und Bettwaren erkannten. Zu dem Zeitpunkt wurde Veränderungsmanagement auch als eigene Funktion innerhalb von L&P etabliert. Seitdem haben wir weitere Bereiche entdeckt, die von der Unterstützung durch Veränderungsmanagement profitieren können, wie etwa die Aktualisierung von HR- und IT-Werkzeugen und Prozessen sowie die Weiterentwicklung unserer Arbeitskultur.



Demian Waller

„Unser Team hilft bei der Verwirklichung der Veränderungsvision“, so Demian Waller, Spezialist für Veränderungsmanagement. „Die Entwicklung von Strategien und die Unterstützung von Führungskräften beim besseren Verständnis der Auswirkungen von Veränderungen steht im Mittelpunkt unserer Tätigkeit. Wir wollen, dass alle Erfolge haben und die jeweilige Veränderung sich positiv auswirkt.“

## Praktische Umsetzung

Wenn Führungskräfte ihre Veränderungsvision vorstellen, müssen sie mit dem OCM-Team die Strategie ausarbeiten. Das Team entscheidet, wieviel Engagement in ein Projekt einfließt, indem es die Größe, den Umfang und die Komplexität sowie die damit verbundenen Risiken und Vorteile analysiert. Je nach diesen Ergebnissen legt es fest, ob das Projekt ein vollumfängliches praktisches Engagement, regelmäßige Schulungen oder immer mal wieder stattfindendes Consulting erfordert.

Lori Pylar, Leiterin des Büros für Veränderungsexzellenz, sagt: „Wenn wir mit Projektleitern zusammenarbeiten, stellen wir Fragen wie: Wissen die Mitarbeitenden über die Veränderung Bescheid? Haben sie die Bereitschaft, die Kenntnisse und die Fähigkeiten dazu? Machen sie auch mit, wenn es für sie unbequem ist? Ist das Führungskräfte ausreichend vorbereitet, um die Mitarbeitenden anzuleiten und ihnen Feedback zu geben? Wenn die Antwort „Nein“ oder „Wir sind nicht sicher“ lautet, müssen wir am Veränderungsmanagement arbeiten.“

## Das OCM-Team war bei L&P an mehreren strategischen Projekten beteiligt:

- L&P-Werte
- Streben nach Inklusion, Vielfalt und Chancengleichheit (engl. Abk. ID&E) sowie danach, Mitarbeitende an die erste Stelle zu setzen
- Aktivitäten im Bereich Umwelt, Gesundheit und Sicherheit
- Humankapitalmanagementsystem
- Bettwaren – Unternehmensressourcenplanung (Enterprise Resource Planning, ERP)
- AX2012 – Microsoft D365 Upgrade
- Automotive – Geschäftsprozesstransformation (Business Process Transformation, BPT)

Leggett & Platt

Die Schaffung einer soliden Veränderungsmanagementstrategie beginnt mit dem Verständnis von sieben kritischen Aspekten:

01

**Veränderungsvision**  
die Definition von Erfolg



02

**Förderung**  
Klare Verantwortlichkeiten im exekutiven Bereich und vor Ort



03

**die Minderung des Widerstands**  
die Identifizierung und Beilegung von Problemen, bevor sie zu Hindernissen werden



04

**Führung**  
die Festlegung klarer Erwartung und Erzielung von Ergebnissen



05

**Kommunikation**  
eine klare Formulierung des Was, Wann, Wo und Warum



06

**Schulung**  
die Entwicklung einer Schulungsstrategie sowie die Bereitstellung der betreffenden Materialien für derzeitige und zukünftige Mitarbeitende



07

**Stärkung**  
die Überwachung und die Erstellung von Feedback darüber, was funktioniert und was nicht



## Wie es weitergeht

Die zukünftigen Ziele des OCM-Teams sind die Steigerung der Veränderungsfähigkeit bei L&P insgesamt, wodurch mehr Veränderungen angenommen werden. Es liefert beste Vorgehensweisen und entwickelt Werkzeuge zur Unterstützung von Projektleitern und deren Teams bei der erfolgreichen Umsetzung von Veränderungen.

Studien zeigen, dass die betroffenen Mitarbeitenden bei gut geführten Veränderungen ein größeres Gefühl der Selbstbestimmung, des persönlichen Erfolgs und des Könnens haben – und wenn die hinter der Veränderung stehenden Mitarbeitenden erfolgreich sind, ist die gesamte Organisation auch erfolgreich.

# Veränderungsmanagement in Aktion

Lori Pylar leitet das Veränderungsmanagement für das Programm der Geschäftsprozesstransformation (engl. Abk. BPT) bei Leggett & Platt Automotive. Sie nutzt die sieben Aspekte von Veränderungen des OCM-Teams, um das Programm durch einen strukturierten Prozess zu führen.

Zum Beispiel liegt der Fokus zu Beginn der BPT auf der Verbesserung der Strategie der Kommunikation mit Führungskräften, Projektbeteiligten und Endbenutzern – wann, wie und mit wem wird kommuniziert. Danach liegt der Fokus auf der Entwicklung einer Schulungsstrategie, die eine verständlichere Zusammenstellung von nachhaltigen Lernmaterialien enthält – E-Learning-Module und Benutzerhandbücher.



Lori Pylar

Schlussendlich liegt der Fokus auf Führung. „Mein Ziel besteht darin, Führungskräfte dabei zu helfen, die Auswirkungen der Veränderung auf ihre Teams zu verstehen und zu bewältigen“, so Lori Pylar. „Das ist wichtig, damit sie den Übergang ihres Teams vom vorherigen niederlassungsorientierten Arbeitsverhalten auf neue Systeme und einheitliche globale Prozesse leiten können.“

Bei jedem Projekt besteht die Chance, den Ansatz zu verfeinern. „Für Leggett & Platt Automotive steht im Mittelpunkt der Änderung die Anpassung und Verbesserung“, fügt Lori Pylar hinzu. „Das ist es, woran wir bei der BPT kontinuierlich arbeiten.“



## L&P-Bettwaren –

Innovative Produkte für eine nachhaltige Zukunft

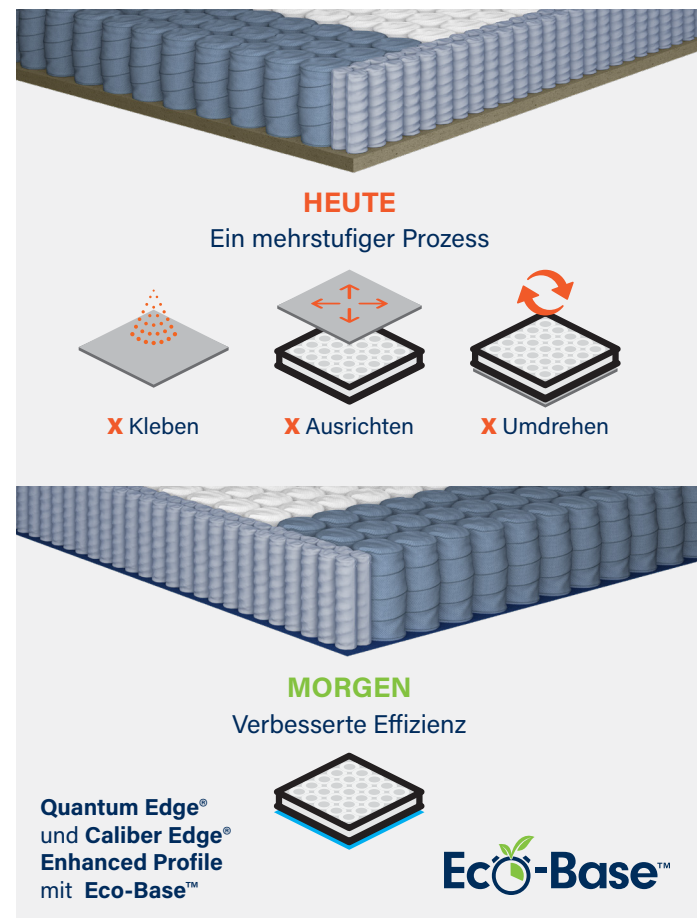
Seit 140 Jahren macht Leggett & Platt es sich zur Aufgabe den Schlafkomfort zu erhöhen. Vom Design des ersten Federkerns zur Entwicklung neuer Produkte bewerten wir kontinuierlich die Bedürfnisse unserer Verbraucher und bemühen uns, effizientere und nachhaltigere Wege zur Verbesserung der Schlafkomforttechnologie zu finden.

2022 führte unser Team Inländische Bettwaren in diesem Sinne zwei neue Produkte ein. Die beiden Produkte Quantum Edge® verbessertes Profil mit Eco-Base™ und Caliber Edge® verbessertes Profil mit Eco-Base™, die mit dem Gedanken eines höheren Schlafkomforts entwickelt wurden, enthalten beide anstelle des Bodenschaums ein robustes Gittergewebe, das viele Vorteile bietet.

### Die Vorteile von Eco-Base™

Traditionell sind Matratzen mit einer zweieinhalb Zentimeter dicken Schicht von Polyurethanschäum am Fuß einer Feder konstruiert. Dieser Schaum hilft dabei, die Form der Matratze zu erhalten, ist aber von geringem Wert für den Komfort des Verbrauchers. Zudem kleben die Bediener in den Werken unserer Kunden die Schaumstoffschicht händisch an die Federn.

Die neue Eco-Base™-Technologie besteht aus einer steifen und robusten Schicht aus Polyestervlies, die automatisch während der Federnfertigung angebracht wird und an die Stelle des Schaums tritt. Die Nichtverwendung von Polyurethanschäum verringert auch die Verwendung von Petrochemikalien. „Das Ergebnis ist eine einfachere



nachhaltige und auch preisgünstigere Konstruktion“, erklärt Cody Messner, der Vice President des Geschäftsbereichs Gewerbliche Stahlkomponenten.

Sowohl Quantum Edge® als auch Caliber Edge®-Federsysteme, die vor mehreren Jahren entwickelt wurden und die Schaumaußenkante der Matratze mit Federn bis zum Rand der Schlaflfläche ersetzt haben, wurden jetzt mit der modernen Eco-Base™-Technologie ausgestattet. „Wenn Schaumstoff durch wiederverwerteten Stahl ersetzt wird“, so Cody Messner weiter, „ist das Ergebnis eine leistungsstärkere Schlafoberfläche von einer Kante der Matratze zur anderen“. Die einzelnen Stücke kommen beim Matratzenhersteller auch vorgefertigt an, woraus sich weniger personalbezogene Beschränkungen, eine geringere Vorratshaltung und Vorteile aus der größeren Nachhaltigkeit ergeben.

### Zusammen herausragende Arbeit für den Verbraucher leisten

In einer dynamischen Branche wie Bettwaren beginnt die Produktentwicklung beim Verbraucher. Wenn das Produktentwicklungsteam bei den Verbrauchern einen Bedarf feststellt, arbeitet es mit der Produktion und dem Verkauf zusammen, um einen Geschäftsfall für die Idee zu kreieren, bevor sie mehrere Prototypen gründlich testen. „Wir achten genau auf Bedürfnisse und Schwierigkeiten unserer Kunden“, so Jason Jewett, Vice President der Produktentwicklung für Bettwaren. „Zu diesem Zeitpunkt verlassen wir uns auf die Kreativität, die von einem hartnäckigen Festhalten an der Vorstellung, dass es immer eine Lösung gibt, angetrieben wird.“

Produktentwicklung ist nur mit funktionsübergreifenden Teams möglich, die zusammen daran arbeiten, ein Produkt auf den Markt zu bringen. Zum Beispiel brachte vor nicht allzu langer Zeit eine Produkteinführung Teams von Spühl, Peterson Chemicals, Elite Comfort Solutions (ECS) und Hanes zusammen, um nur einige zu nennen. „Zunächst mussten wir unsere Partner bei Spühl dazu veranlassen, für uns eine völlig neue Art von Maschine zu konzipieren und zu bauen“, erklärt Jason. „Dann entschieden die Fertigungs- und Konstruktionsteams, wie sie diese Maschine in unseren Produktionsprozess integrieren können. Da das Produkt Schaumstoff einsetzte, wandten wir uns an die Experten bei Peterson Chemicals, die für den Einsatz richtigen Schaumstoff von ECS empfahlen. Einkauf und Hanes halfen uns das richtige Gewebesubstrat zu finden. Und zuletzt identifizierte und schulte das Team von U.S. Spring in Carthage, Missouri, die Bediener, die das Produkt fertigen und in die Hände unserer Kunden gelangen lassen würden. Es war so richtig Teamarbeit!“

### Nachhaltige Lösungen für die Zukunft

Bei L&P entstehen weiterhin Produktideen, welche die ökologischen Auswirkungen berücksichtigen. Für die Zukunft investieren wir in Studien, die unsere Eco-Base™-Technologie so positionieren, dass sie eine breitere Palette sinnvoller Nachhaltigkeitsaspekte anspricht.

„Nachhaltigkeit und die Wiederverwertung von Matratzen sind viel diskutierte Themen in der Bettwarenbranche“, erklärt Cody Messner. „L&P hat eine großartige Chance, unseren Schaumstoff, unsere Maschinen, unsere Bewegungsabläufe und Federtechnologie zu integrieren und uns so in die Lage zu versetzen, die Branchenherausforderungen führend zu bewältigen und dabei gleichzeitig nachhaltige Lösungen für die Zukunft zu schaffen.“

## In einem umkämpften Markt talentierte

Mitarbeiter gewinnen und binden

In den letzten Jahren hat sich der Jobmarkt drastisch verändert. Mitarbeiter, die ihre Berufslaufbahn beginnen oder verändern suchen normalerweise nach Unternehmen, die sich für das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter interessieren. In vielen Fällen wollen Arbeitssuchende auch Stellen finden, auf denen Beruf und Privatleben vereinbar sind, sie möchten sich sozial auf das Unternehmen ausrichten, und sie möchten in der von ihnen geleisteten Arbeit Sinn und Zweck finden.

Unser Team für Talentakquisition (engl. Abk. TA) betrachtet den sich entwickelnden Markt als einzigartige Gelegenheit Ziele zu setzen, die uns als Arbeitgeber der Wahl positionieren, indem sie extern vielfältige Talentressourcen ansprechen und ihnen unsere inklusive Kultur vermitteln, so dass wir einen vielfältigen Kreis von talentierten Mitarbeitern für unsere Teams gewinnen.

### Vielfältige Talente finden

2022 nahm unser TA-Team in den USA an 38 verschiedenen Rekrutierungsmessen teil. An jeder Partneruniversität verpflichten wir uns zu einer gezielten Anwerbung in auf Vielfalt ausgerichteten Studentenvereinigungen und -verbänden, um diverse Kandidaten dazu zu ermutigen, mehr über Leggett & Platt zu hören und sich auf offene Trainee- und Vollzeitstellen zu bewerben.

Jede Rekrutierungsmesse ist eine Gelegenheit, unsere Unternehmenswerte zu vermitteln. „Vor allem stellen wir Mitarbeiter an, die sich an unseren Werten orientieren“, erklärt Lauren Burns, die Hauptabteilungsleiterin von Talentakquisition. „Wir suchen nach Leuten, die zuvörderst Mitarbeiter an die erste Stelle setzen, aufrichtig handeln, teamfähig sind und auf Weiterbildung und Wachstum setzen.“

Und man darf die Bedeutung des Netzwerkers für die Gewinnung von Talenten nicht unterschätzen. „Großartige Leute kennen andere großartige Leute“, erklärt James Tilley, Leiter der Talent Akquisition für Spezialisierte Produkte. Wenn jemand eine inklusive und positive Arbeitskultur erlebt, möchte er das mit Leuten teilen, die er kennt. Wir möchten bei L&P etwas schaffen, woran andere teilhaben möchten!“

### Transparentes Rekrutieren

Wenn ein Arbeitssuchender sich bei L&P bewirbt, macht er als Bewerber eine auf sich persönlich zugeschnittene Erfahrung, die beim Personalverantwortlichen und TA-Team anfängt, wodurch wir als Unternehmen während des Einstellungsverfahrens unter anderem gegenüber anderen Unternehmen hervorstechen. „Unser TA-Team und unsere Personalverantwortlichen versuchen wirklich, im Kontakt mit den Bewerbern aus aller Welt Menschen an die erste Stelle zu setzen“, so Lauren Burns. „Wir bemühen uns im gesamten Verfahren

um höchstmögliche Transparenz hinsichtlich der Bewerbung eines Kandidaten, das heißt, wir geben zeitnahes Feedback und befassen uns mit Erwartungen.“

Unser TA-Team rüstet Personalverantwortliche mit einem Werkzeugkasten aus, so dass sie während des Einstellungsverfahrens eine persönliche Ansprache aufrechterhalten können. Bisher hat das TA-Team in Nordamerika und Europa 250 Personalverantwortliche geschult und plant, den Werkzeugkasten im Verlauf des Jahres in der Region Asien-Pazifik einzuführen.

Madison Fehring, der Leiter des Globalen Programmmanagements, stimmt zu: „Wir wissen, dass Bewerber häufig sehnsüchtig eine Nachricht über ihre Bewerbung erwarten. Daher bieten wir einen menschlichen Ansatz, selbst wenn wir einen Bewerber nicht einstellen können. In diesen Fällen rufen wir sie an, um es Ihnen persönlich mitzuteilen, und die Bewerber wissen diesen Anruf wirklich zu schätzen.“



L&P-Teammitglieder von Peterson Chemical Technology und Talentakquisition bei einer Rekrutierungsmesse.

### Berufliche Entwicklung bei L&P

Am schönsten ist vielleicht, dass wir den Bewerbern unser Engagement für Wachstum und Entwicklung vermitteln können. Wenn auch dem Bewerber ein Mitarbeiter wird, möchten wir, dass er sich persönlich und beruflich wachsen, seine beruflichen Ziele verfolgen und in der Arbeit Erfüllung finden kann.

„Der größte Vorteil von L&P ist die Chance, eine Laufbahn bei einem Unternehmen aufzubauen, dass mehrere Branchen unter einem Dach vereint“, so Jimmy Xia, Leiter der Talentakquisition, Asien-Pazifik. „Wir berichten den Bewerbern gerne von unseren langjährigen Mitarbeitern, die bei L&P geblieben sind, weil sie dort die Gelegenheit zum Wachstum, zur Entwicklung und zum branchenübergreifenden Wechsel in unterschiedliche Positionen innerhalb des Unternehmens hatten.“

Madison Fehring fügt hinzu: „Unser Unternehmen ist groß, gibt einem aber den Wohlfühlfaktor eines kleineren. Wir machen L&P zu einem Ort, wo andere sich einbezogen fühlen. Und obwohl es uns schon seit langer Zeit gibt, leisten wir diese gute Arbeit zum großen Teil noch nicht lange.“

### Unsere Website Global Careers

Eine Art und Weise, wie wir vielfältige Talente gewinnen können, ist über eine gut gemachte Website und Bewerbungsportal. Unsere kürzlich neu entworfene Website L&P Careers wurde als Teil von Leggett.com eingeführt und dient als Ressource für Mitarbeiter und externe Arbeitssuchende.

Zum ersten Mal erscheinen alle unsere professionellen Stellen in aller Welt an einem Ort, an dem Bewerber sich bewerben können. Alle, die die Website besuchen, können offene Stellen nach Schlüsselwort, Arbeitsaufgabe und Ort durchsuchen und durch Berichte unserer Teammitglieder in aller Welt unsere Unternehmenswerte kennenlernen. Für die Zukunft arbeiten wir daran, alle Ausschreibungen und Bewerbungen in mehreren Sprachen verfügbar zu halten. Besuchen Sie die Site unter Leggett.com/careers.

# Schwerpunktthema Hanes Geo - Hervorragende ökologische Produkte und Lösungen



Hanes Companies, ein Geschäftsbereich von Leggett & Platt, ist seit über 90 Jahren ein Marktführer bei der Lieferung von gewebten und nicht gewebten Stoffen und Industriematerialien. 2004 entwickelte Hanes eine Strategie zum Vertrieb von Geotextilen – durchlässigen Stoffen, die der Stabilisierung des Erdbodens dienen – an Tiefbauunternehmen und Einzelhandelsmärkte, und aus dieser Vision heraus ist Hanes Geo Components (HGC) entstanden.

HGC konvertiert und vertreibt geosynthetische, Erosions- und Sedimentschutz Regenwasserprodukte und verschiedene Landschafts- und Baustellenmaterialien. Laut dem HGC-Präsidenten John Dowdell ist „HGC ein führender Zulieferer von Baustellen- und Regenwassermanagementmaterialien für die Branchen Autobahnbau bzw. Tiefbau sowie Erosionsschutz. Wann immer bei einem Tiefbauprojekt Erde bewegt wird, werden HGC-Produkte eingesetzt, um die Landschaft und den Boden des Standorts zu stabilisieren und zu stützen“.

Mit etwa 450 Mitarbeitern und 48 Standorten in den USA und Kanada verfolgt das Team bei HGC unermüdlich Gelegenheiten zum Wachstum und zur weiteren Entwicklung seiner Mitarbeiter, Produkte und Geschäftskapazitäten.



John Dowdell

## Expansion durch Akquisitionen

Akquisitionen sind Teil der Wachstumsstrategie von HGC. Ende 2022 begrüßte HGC Geosynthetic Systems und Nilex im Team. Die Akquisition der in Kanada ansässigen Vertriebsunternehmen Geosynthetic Systems und Nilex, deren Produkte sich erheblich mit denen von Hanes überschneiden, bedeutet eine signifikante Verbesserung der Abdeckung des kanadischen Marktes und verstärkt deren Wettbewerbsfähigkeit in dieser Region.

„Nachdem Geosynthetic Systems Teil von HGC geworden ist, freuen sich die Geschäftsführung und das Personal darauf, die Präsenz des Unternehmens im Tiefbaumarkt nicht nur in Ost-Ontario, sondern

auch in West-Quebec verstärken zu können“, so Kelly Mulrooney, die Geschäftsführerin von Geosynthetic Systems. „Der Zugang zu vielschichtigen Ressourcen machte HGC in der Diskussion über die Akquisition zu einem für unser Familienunternehmen attraktiven Bewerber, und nach sechs Monaten in der neuen Ära freut sich unser Team darauf, die innovativen Veränderungen umzusetzen, welche die Akquisition möglich gemacht hat.“

HGC freut sich darauf, das Geschäft mit Geosynthetic Systems und Nilex sein Geschäft auszubauen und weiterhin Akquisitionsgelegenheiten zu identifizieren und sein Wachstum dadurch anzukurbeln.

## In Mitarbeiter und Ressourcen investieren

Hinter den Kulissen stammt der Erfolg von HGC aus seiner effektiven Kommunikation und Förderung einer Arbeitskultur, in der die Mitarbeiter sich respektiert fühlen. „In unserer gesamten Organisation haben wir durch offene Kommunikationswege eine straffe Koordination etabliert und aufgrund dessen sind wir in der Ausführung von Strategien besonders erfolgreich“, so John. „Wir wollen stetiges Wachstum erreichen und dazu schaffen wir eine Umgebung, welche offene Kommunikation fördert - in der jeder sich respektiert, gewürdigt und geschätzt fühlt.“

Um weiterhin am Markt organisch zu expandieren, beschäftigt HGC Ingenieure als Verkaufsexperten, die vor Tiefbaukonstruktoren Vorträge über die Vorteile geosynthetischer Produkte halten. Diese Bemühungen erweitern den Markt und erhöhen die Verkaufschancen für HGC und seine Zulieferer. HGC verfügt auch über ein in der Branche führendes Kundenbeziehungsmanagementsystem, das es ihnen ermöglicht Angebote zu überwachen, die Preise zu gestalten und Ausschreibungstermine über Tausende von Projekten hinweg zu verfolgen.

„HGC wird von einem talentierten Team ethisch hart arbeitender Mitarbeiter unterstützt, die eine solide Grundlage für das weitere Unternehmenswachstum bieten“, so John. Durch ein engagiertes Team und eine gemeinsame strategische Vision verfolgt HGC weiterhin eine fokussierte Wachstumsstrategie, die in den kommenden Jahren von gezielten Akquisitionen und Produktexpansionsinitiativen geprägt sein wird.

