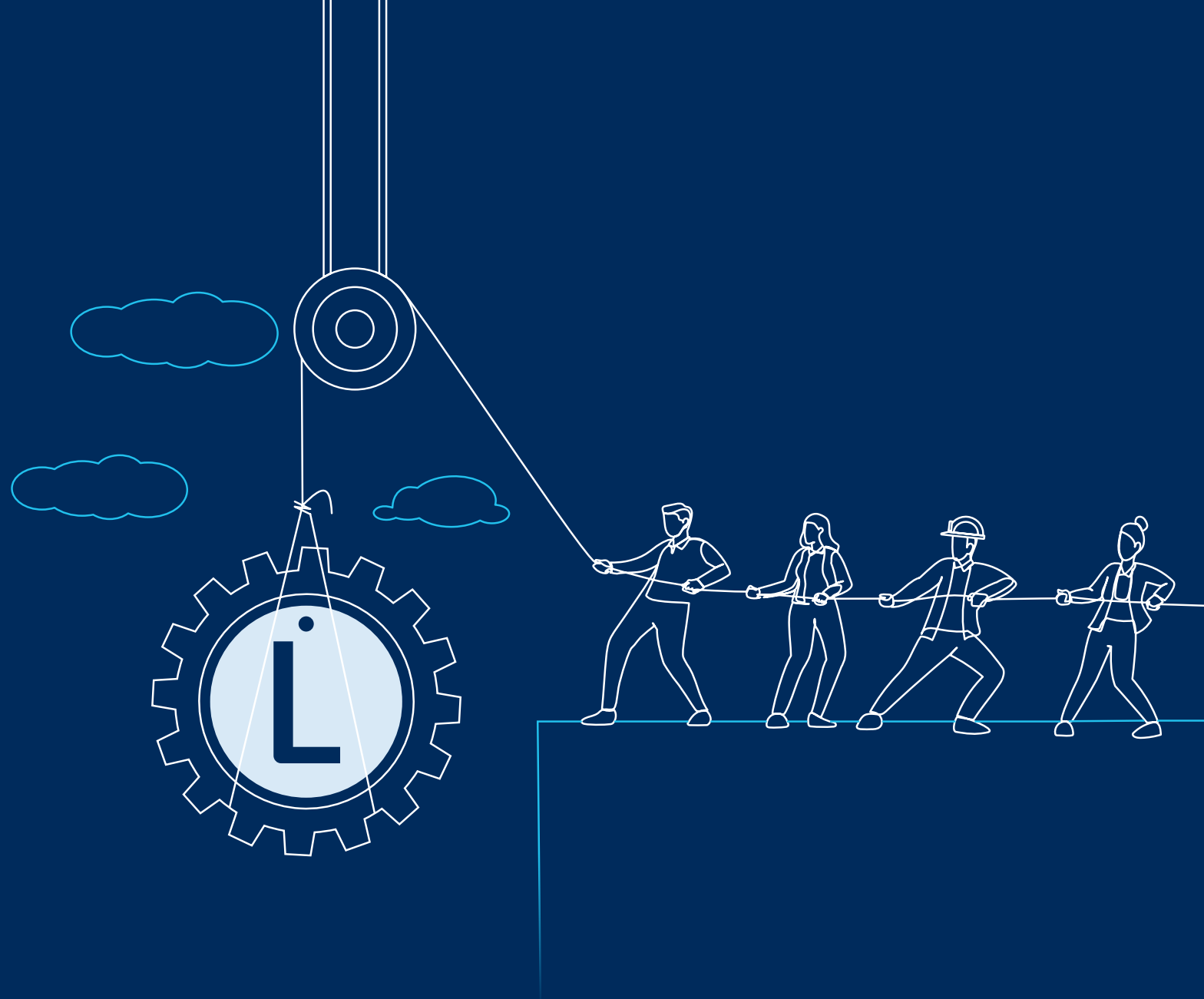


# InVision

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



# Odporni i stanowczy



## Wspólne działania na rzecz przyszłego sukcesu.

### Odporność: spojrzenie wstecz i spojrzenie w przyszłość.

Niewiele ponad trzy lata temu przez świat zaczęła się przetaczać pandemia, w tempie, które wydawało się nam oszałamiające. Musieliśmy zmierzyć się z niewiadomymi w prawie każdym aspekcie życia zawodowego i osobistego. Wydawało się, że nigdy się nam nie uda nadrobić strat lub że zabraknie nam energii na podejmowanie kolejnych prób. Wszyscy w Leggett & Platt wykazaliście się determinacją i sprawnością na niespotykanym dotąd poziomie. Wykonywaliście wspólnie świetną robotę mimo, że pracowaliście w różnych oddziałach, regionach, strefach czasowych, funkcjach, kulturach i posługiwaliście się różnymi językami. Obserwowaliśmy waszą niezwykłą kreatywność, chęć myślenia przede wszystkim o ludziach i zapewnienia bezpieczeństwa innym, a także waszą umiejętność radzenia sobie przy ciągle zmieniających się perspektywach.

Dzisiaj wychodzimy już z okresu pandemii, jednak okazuje się, że przyszłość nie wygląda tak jasno, jak oczekiwaliśmy. Działamy w środowisku wyzwań makroekonomicznych, dynamicznych warunków geopolitycznych i niepewności gospodarczej. Nauczyliśmy się jednak, że niewiadoma jest dla nas szansą. Nauczyliśmy się, jak być odpornymi.

Zastanówcie się przez moment, co umożliwiła nam odporność. Zaoferowaliście wspaniałe pomysły na to, jak możemy włączyć więcej głosów w nasze procesy decyzyjne w ramach naszego pierwszego badania zaangażowania pracowników, a w 2024 roku planujemy przeprowadzić badanie na skalę globalną. Uruchomiliśmy pierwszą pracowniczą grupę wsparcia ukierunkowaną na kobiety i otwartą dla wszystkich, którzy chcą do niej dołączyć. Nasze wysiłki w zakresie ochrony środowiska, spraw społecznych i zarządzania dojrzały w miarę zwiększania zasobów i dalszego tworzenia bazy danych do przyszłych usprawnień w całej spółce. Nasze działy HR i IT są redefiniowane w oparciu o kluczowe kompetencje funkcjonalne i nadal współpracują z zespołami biznesowymi, aby zapewnić dostosowanie do celów biznesowych. Nasze jednostki biznesowe skoncentrowały się na wpływie zmiany na ich strategię i dokonały kluczowych modyfikacji, które pozwolą reagować i prosperować w przyszłości. Obserwowanie tego jest niesamowite i inspirujące.

Niedawno uczestniczyłem w ważnych rozmowach przy okrągłym stole, z pracownikami w kilku oddziałach. Zaczęliśmy od tematu bezpieczeństwa, jednak przeszliśmy do omawiania tego, co zdaniem pracowników funkcjonuje dobrze w oddziałach, a co wymagałoby poprawy. Rozmowy były autentyczne i ukierunkowane na działanie. Pomogły nam, jako liderom, lepiej zrozumieć, w jaki sposób możemy pomóc w usprawnieniach. I kiedy kończąc te spotkania, razem z zespołem opowiadaliśmy o swoich odczuciach i przemyśleniach, byliśmy pod wrażeniem troski i szczerości naszych ludzi. Jest całkowicie oczywiste, że każdemu z nas, na każdym poziomie organizacji zależy na budowaniu spółki Leggett & Platt w sposób, który zapewni jej w przyszłości sukces.

Dziękuję, że jesteście **odporni i stanowczy** we wszystkim, co robicie.

Pozdrawiam,

Steve Henderson  
Wiceprezes wykonawczy i Prezes segmentu Produktów specjalistycznych i Mebli,  
Wyrobów podłogowych i tekstylnych



## Zarządzanie zmianą w L&P:

Poznaj Zespół Zarządzania Zmianą Organizacyjną

Jak mądrze powiedział starożytny grecki filozof Heraklit z Efezu „jedyną stałą rzeczą w życiu jest zmiana”. Wiele osób zgodzi się, że w pracy doświadczamy wielu zmian. Technologia staje się coraz bardziej zaawansowana, klimat kulturowy i społeczny ewoluje, a rynki podlegają ciągłym zmianom.

Zmiana może stanowić wyzwanie, a o tym czy jej wynik będzie udany decyduje wiele czynników, w tym czas, koszt, skala i wielkość. Nasz wewnętrzny zespół ds. zarządzania zmianą organizacyjną (Organizational Change Management, OCM) pomaga nam poruszać się po ścieżce zarządzania zmianą. Ze względu na tak dużą liczbę różnorodnych działań prowadzonych w L&P, bardziej niż dotychczas powinniśmy być otwarci na zmiany, tak aby zachować konkurencyjność i oferować najlepsze doświadczenia dla naszych pracowników.

### Wiele aspektów zmiany

Zarządzanie zmianą to ustrukturyzowany proces zapewniający organizacji wytyczne i wsparcie podczas wdrażania istotnych zmian. Zarządzanie zmianą ma w sobie wiele aspektów: aspekt techniczny, zwykle związany z technologią i oprogramowaniem; aspekt procesowy, definiujący nowe lub zaktualizowane procesy i procedury biznesowe; oraz aspekt ludzki, koncentrujący się na wyposażeniu liderów i zespołów w umiejętności zapewniające pomyślne wprowadzanie zmiany.



Lynn Werner

Lynn Werner, menedżer doskonałości w zakresie zmian, angażuje się w inicjatywy strategiczne w całej spółce. Podkreśla znaczenie aspektu ludzkiego zmiany w L&P: „Kiedy zmiany dotyczą ludzi, a jest tak w większości przypadków, pomyślne wprowadzenie zmiany często wymaga od nich zmodyfikowania swojego zachowania.

Nasz zespół OCM analizuje różne sposoby wpływu zmiany na ludzi i odpowiednio na to reaguje. Zależy nam nie tylko na udanym wdrożeniu zmiany, chcemy również, aby zaangażowane w nią osoby były dobrze poinformowane i przygotowane.”

### Wizja zmiany

Wizja zmiany w L&P miała swój początek około cztery lata temu, kiedy zauważyliśmy potrzebę udoskonalenia procesów i technologii, przede wszystkim w dziale produktów motoryzacyjnych (Automotive) i wyrobów do łózek. Wtedy też w L&P powstała funkcja zarządzania zmianą. Od tego czasu odkryliśmy więcej obszarów, które mogą skorzystać ze wsparcia w zakresie zarządzania zmianą, w tym na przykład aktualizacja narzędzi i procesów HR i IT oraz budowanie kultury w miejscu pracy.



Demian Waller

„Nasz zespół pomaga wprowadzić wizję zmiany w życie,” mówi Demian Waller, specjalista ds. zarządzania zmianą. „Najważniejszym elementem naszych działań jest opracowanie strategii i pomoc liderom w lepszym zrozumieniu wpływu zmian na ich personel. Zależy nam na sukcesie każdego pracownika i pozytywnym oddziaływaniu zmiany.”

### Praktyczne wdrożenie

Po uzgodnieniu wspólnej wizji zmiany przez liderów, muszą oni następnie ustalić strategię z zespołem OCM. Zespół decyduje o poziomie zaangażowania w projekt poprzez ocenę jego wielkości, zakresu i złożoności oraz ryzyka lub wartości, jaką stanowi dla L&P. W zależności od tych zależności, zespół decyduje, czy projekt wymaga pełnego, praktycznego zaangażowania, regularnego coachingu czy okresowych konsultacji.

Lori Pylar, menedżer doskonałości w zakresie zmiany, mówi: „W czasie współpracy z liderami projektu, naszym zadaniem jest zadać następujące pytania: Czy ludzie wiedzą o zmianie? Czy mają chęci, możliwości do wdrożenia zmiany i czy zapewniono im szkolenie? Czy zrobią to nawet, jeśli będzie to niewygodne? Czy liderzy są odpowiednio przygotowani do zapewnienia wskazówek i opinii zwrotnych? Jeśli odpowiedź brzmi nie lub nie jesteśmy pewni, należy wykonać pracę w celu zarządzania zmianą.”

### Zespół OCM był zaangażowany w kilka strategicznych projektów w L&P:

- Wartości L&P
- Działania na rzecz inkluzywności, różnorodności i sprawiedliwości (ang. skrót ID&E) oraz kultury, w której ludzie są najważniejsi
- Działania w zakresie ochrony środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy
- System zarządzania kapitałem ludzkim
- Wyroby do łózek – planowania zasobów przedsiębiorstwa (Enterprise Resource Planning, ERP)
- Aktualizacja z AX2012 do Microsoft D365
- Automotive – Transformacja procesów biznesowych (Business Process Transformation, BPT)

Leggett & Platt®

## Zarządzanie zmianą w praktyce

Lori Pylar kieruje zarządzaniem zmianą w programie transformacji procesów biznesowych (ang. skrót BPT) w Leggett & Platt Automotive. Do prowadzenia programu w ramach ustrukturyzowanego procesu wykorzystuje siedem elementów zmiany określonych przez zespół OCM.

Przykładowo, na początku BPT największy nacisk kładziono na poprawę strategii komunikowania się z liderami, interesariuszami projektu i użytkownikami końcowymi – kiedy się komunikować, jak komunikować i z kim. Następnie koncentrowano się na opracowaniu strategii szkolenia, które obejmowało bardziej kompleksowy pakiet trwałych materiałów szkoleniowych – moduły szkoleń przez internet i przewodniki użytkownika.



Lori Pylar

Obecnie w centrum uwagi jest przywództwo. „Moim celem jest pomóc liderom zrozumieć i odpowiednio zająć się wpływem zmiany na członków ich zespołów,” mówi Lori. „Ma to krytyczne znaczenie dla skutecznego przeprowadzenia zespołu od stosowanego wcześniej sposobu pracy skoncentrowanego na oddziałach do nowych systemów i spójnych procesów globalnych.”

Każdy kolejny projekt daje szansę udoskonalenia podejścia. „W przypadku Leggett & Platt Automotive, sednem zmiany jest przystosowanie i poprawa,” dodaje Lori. „Do tego właśnie stale dążymy w BPT.”

Stworzenie solidnej strategii zarządzania zmianą zaczyna się od zrozumienia siedmiu najważniejszych elementów:

01

#### Wizja zmiany

Ustalenie, co oznacza sukces



02

#### Osoby odpowiedzialne

Wyraźne określenie osób odpowiedzialnych z kierownictwa i na miejscu



03

#### Łagodzenie oporu

Identyfikowanie i rozwiązywanie przeszkód zanim staną się barierami



04

#### Przywództwo

Określenie wyraźnych oczekiwań i dbanie o wyniki



05

#### Komunikacja

Jasne określenie kto za co odpowiada, kiedy ma to zrobić, gdzie i dlaczego



06

#### Szkolenie

Opracowanie i zapewnienie strategii i materiałów szkoleniowych dla obecnych i przyszłych pracowników



07

#### Wzmocnienie

Monitorowanie i przekazywanie informacji zwrotnych w przypadku udanej i nieudanej realizacji



### Przyszłość

W późniejszym okresie celem zespołu OCM jest poszerzenie możliwości wprowadzania zmiany w całym L&P, co doprowadzi do lepszego jej przyjęcia. Zespół zapewnia najlepsze praktyki i opracowuje narzędzia, które mają pomóc liderom projektu i ich zespołom pomyślnie realizować zmianę.

Badania pokazują, że dobre zarządzanie zmianą powoduje większe poczucie autodeterminacji, osobistego sukcesu i mistrzostwa u pracowników, których zmiana dotyczy – a kiedy osoby odpowiedzialne za zmianę odnoszą sukces, sukces odnosi również cała organizacja.

## Dział produktów do łóżek L&P: Innowacyjne produkty dla zrównoważonego jutra

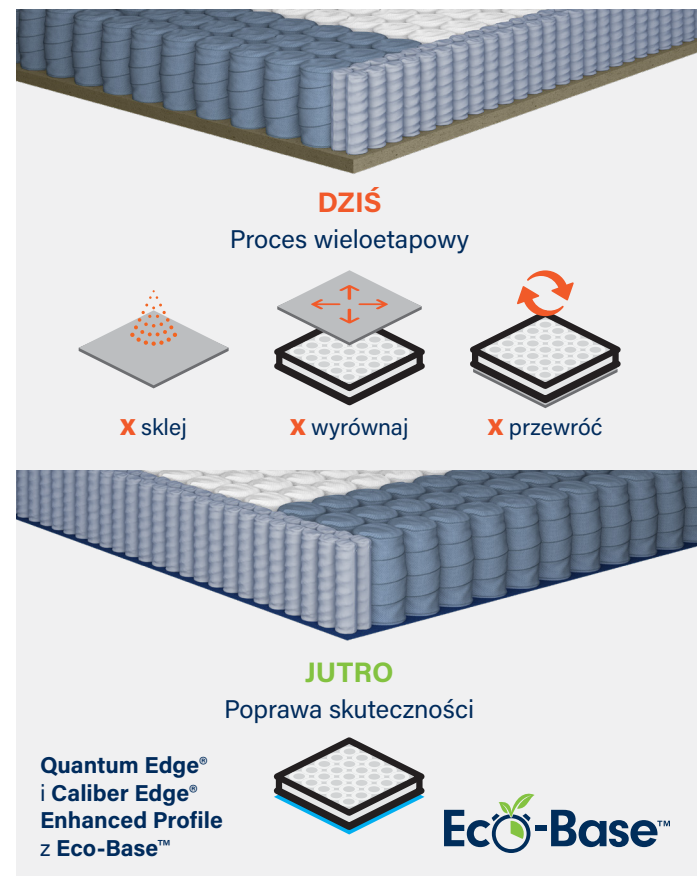
Od 140 lat misją spółki Leggett & Platt jest poprawa komfortu snu. Począwszy od projektu pierwszych jednostek sprężyn wewnętrznych do opracowania nowych produktów, stale oceniamy potrzeby naszych konsumentów i staramy się znaleźć bardziej wydajne i trwałe sposoby poprawy technologii zapewniających komfortowy sen.

W 2022, z myślą o naszej misji, zespół krajowego działu produktów do łóżek wprowadził dwa nowe produkty. Opracowane z myślą o bardziej świadomym podejściu do komfortu snu, Quantum Edge® z udoskonalonym profilem z Eco-Base™ oraz Caliber Edge® z udoskonalonym profilem z Eco-Base™ zawierają wytrzymałe płótno tapicerskie, które zastępuje piankę bazową - przynosząc wiele korzyści.

### Korzyści Eco-Base™

Tradycyjnie konstrukcje materacy zawierają jednocalową warstwę pianki poliuretanowej na spodzie sprężyny. Pianka pomaga utrzymać kształt materaca, wnosi jednak niewielką wartość jeśli chodzi o ogólny komfort konsumenta. Ponadto, operatorzy w obiektach naszych klientów ręcznie przyklejają warstwę pianki do sprężyn zwojowych.

Nowa technologia Eco-Base™ to sztywna i wytrzymała warstwa włókniny poliestrowej, która jest mocowana automatycznie podczas procesu produkcji sprężyn zwojowych i zajmuje miejsce pianki. Wyeliminowanie pianki poliuretanowej zmniejsza także zużycie



produktów petrochemicznych. „W rezultacie uzyskaliśmy bardziej uproszczoną, trwałą konstrukcję przy niższych kosztach, ” wyjaśnia Cody Messner, wiceprezes komercyjnych komponentów ze stali.

Zarówno system sprężyn Quantum Edge®, jak i Caliber Edge®, produkty opracowane kilka lat temu, które zastąpiły piankową krawędź zewnętrzną materaca sprężynami aż do krawędzi powierzchni spania, zostały teraz udoskonalone dzięki technologii Eco-Base™. Cody wyjaśnia, że : „Po zastąpieniu pianki stalową konstrukcją pochodzącą z recyklingu, uzyskano lepszą powierzchnię spania od krawędzi do krawędzi materaca.” Jednostki docierają do producenta materacy gotowe do złożenia, co skutkuje mniejszymi ograniczeniami w pracy, zmniejszeniem zapasów i bardziej zrównoważonymi korzyściami.

### Wspaniała współpraca na rzecz konsumenta

W tak dynamicznej branży jak produkty do łóżek, rozwój produktów zaczyna się od konsumenta. Kiedy zespół ds. rozwoju produktu zidentyfikuje potrzebę konsumenta, przed skrupulatnym przetestowaniem kilku prototypów, wspólnie z działami operacyjnymi i sprzedaży tworzy uzasadnienie biznesowe dla pomysłu. „Zwracamy szczególną uwagę i rozpoznajemy potrzeby i wyzwania naszych konsumentów” mówi Jason Jewett, wiceprezes ds. rozwoju produktu w dziale produktów do łóżek. „W tym momencie polegamy na kreatywności opartej na przekonaniu, że zawsze można znaleźć jakieś rozwiązanie.”

Rozwój produktu jest możliwy tylko dzięki zespołom wielofunkcyjnym, które współpracują ze sobą w celu wprowadzenia na rynek nowych produktów. Na przykład niedawno przy wprowadzeniu na rynek produktu współpracowały ze sobą zespoły między innymi ze Spühl, Peterson Chemicals, Elite Comfort Solutions (ECS) i Hanes. „Na początku chcieliśmy, aby nasi partnerzy ze Spühl zaprojektowali i stworzyli całkowicie nowej maszyny” wyjaśnia Jason. „Następnie zespoły produkcyjne i inżynierskie ustaliły, jak włączyć maszynę do naszego procesu produkcyjnego. Jako że w produkcji wykorzystywano piankę, zwróciliśmy się do specjalistów z Peterson Chemicals, którzy polecieli nam odpowiednią piankę od ECS. Dział zaopatrzenia i Hanes pomogli nam znaleźć odpowiednie podłoże z tkaniny. A na koniec, zespół U.S. Spring w Carthage, Missouri, znalazł i przeszkolił operatorów, którzy zajęli się wytworzeniem produktu i dostarczeniem go do rąk naszych klientów. Z pewnością jest to praca zespołowa!”

### Zrównoważone rozwiązania na przyszłość

Spółka L&P jest stale pionierem w zakresie pomysłów na produkty, a jednocześnie jest świadoma swojego wpływu na środowisko. Z myślą o przyszłości inwestujemy w badania, które pozwolą nam pozycjonować technologię Eco-Base™ tak, aby uwzględniała szerszy zakres istotnych elementów zrównoważonego rozwoju.

„Zrównoważony rozwój i recykling materacy są gorącymi tematami w branży produktów do łóżek” wyjaśnia Cody. „Integracja naszych pianek, maszyn, regulowanych stelaży i technologii sprężyn daje L&P ogromną szansę na pozycjonowanie naszej firmy jako lidera w rozwiązywaniu takich wyzwań w branży, tworzącego jednocześnie zrównoważone rozwiązania na przyszłość.”

## Przyciąganie i zatrzymywanie talentów na konkurencyjnym rynku

W ciągu kilku ostatnich lat rynek pracy radykalnie się zmienił. Pracownicy rozpoczynający karierę lub zmieniający pracę zazwyczaj szukają firm dbających o dobrostan pracownika. W wielu przypadkach osoby szukające pracy są również zainteresowane możliwościami zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, pragną dopasować się społecznie do spółki oraz chcą znaleźć sens i cel w wykonywanej pracy.

Nasz zespół ds. pozyskiwania talentów (Talent Acquisition, TA) postrzega ewoluujący rynek jako wyjątkową okazję do wyznaczenia sobie celów w zakresie pozycjonowania naszej spółki jako najchętniej wybieranego pracodawcy, poprzez zewnętrzne kontakty z różnorodnymi talentami, dzielenie się naszą włączającą kulturą i przyciąganie różnorodnych talentów do naszych zespołów.

### Szukanie różnorodnych talentów

W 2022 roku nasz zespół TA uczestniczył w 38 unikalnych działaniach rekrutacyjnych w USA. Na każdym uniwersytecie, z którym współpracujemy, prowadzimy ukierunkowane działania informacyjne w klubach i stowarzyszeniach studenckich o dużej różnorodności, aby zachęcić zróżnicowanych kandydatów do lepszego zapoznania się z firmą Leggett & Platt i aplikowania na dostępne staże i pełnoetatowe stanowiska.

Każde wydarzenie rekrutacyjne to szansa na opowiedzenie o wartościach naszej spółki. „Przede wszystkim zatrudniamy osoby, których wartości są spójne z naszymi wartościami” wyjaśnia Lauren Burns, starszy menedżer w dziale pozyskiwania talentów. „Szukamy osób, którym myślą przede wszystkim o ludziach, robią to, co należy, potrafią współpracować i są otwarte na naukę i rozwój.”

Nie wolno lekceważyć znaczenia sieci kontaktów w przyciąganiu talentów. „Wspaniali ludzie znają wspaniałych ludzi” wyjaśnia James Tilley, menedżer ds. pozyskiwania talentów z segmentu produktów specjalistycznych. „Kiedy ktoś spotka się z włączającą i pozytywną kulturą w miejscu pracy, chce się tym podzielić ze swoimi znajomymi. Chcemy tworzyć w L&P coś takiego, do czego inni będą chcieli dołączyć.”

### Transparentne podejście do rekrutacji

Osoby ubiegające się o pracę w L&P mogą oczekiwać spersonalizowanego podejścia ze strony menedżerów zajmujących się rekrutacją i zespołu TA, i jest to jeden ze sposobów, w jaki wyróżniamy się na tle innych firm podczas procesu rekrutacji. “W czasie rozmów z kandydatami na całym świecie, nasz zespół TA i menedżerowie zajmujący się rekrutacją naprawdę starają

się przede wszystkim myśleć o ludziach” mówi Lauren. „Staramy się zachować jak największą transparentność w zakresie statusu aplikacji kandydata w trakcie całego procesu, zapewniając terminową informację zwrotną i odpowiadając na oczekiwania.”

Nasz zespół TA zapewnia menedżerom zajmującym się rekrutacją zestaw narzędzi, które pozwalają im zachować osobiste podejście do kandydata w czasie rekrutacji. Dotychczas zespół TA przeszkolił 250 menedżerów zajmujących się rekrutacją w Ameryce Północnej i Europie, a w drugiej połowie roku planuje wprowadzić wspomniany zestaw narzędzi w regionie Azji i Pacyfiku.

Madison Fehring, menedżer ds. globalnych programów zgadza się z tą opinią: „Wiemy, że kandydaci często z niecierpliwością czekają na informacje o swojej aplikacji. Dlatego właśnie dbamy o ludzkie podejście, nawet jeśli musimy odrzucić kandydata. W takich przypadkach dzwoniemy do kandydatów, żeby ich osobiście poinformować, a kandydaci bardzo doceniają taki kontakt telefoniczny.”

### Rozwój kariery w L&P

Prawdopodobnie najbardziej ekscytującą informacją, jaką możemy podzielić się z kandydatami jest nasze zaangażowanie w rozwój i podnoszenie umiejętności pracowników. Kiedy kandydat zostaje pracownikiem, chcemy, aby mógł rozwijać się osobiście i zawodowo, realizować swoje cele zawodowe i znaleźć spełnienie w pracy.

„ Największą zaletą L&P jest możliwość budowania kariery w firmie, która obejmuje wiele branż pod jednym parasolem” mówi Jimmy Xia, menedżer w dziale ds. pozyskiwania talentów w regionie Azji i Pacyfiku. „Uwielbiamy dzielić się historiami naszych długoletnich pracowników, którzy zostali w L&P, ponieważ mieli możliwość rozwoju, podnoszenie swoich umiejętności i zajmowania różnych stanowisk w różnych branżach w ramach naszej spółki!”

Madison dodaje: „Jesteśmy dużą spółką, ale dbamy o to, aby można było czuć się w niej jak w małej, przyjaznej spółce. Staramy się, aby L&P było miejscem, w którym inni czują się włączeni. Mimo, że istniejemy już od dłuższego czasu, wiele z tych dobrych rzeczy dopiero zaczynamy wprowadzać.”



Członkowie zespołu L&P z działu ds. pozyskiwania talentów i z Peterson Chemicals w czasie imprezy rekrutacyjnej.

### Nasza strona internetowa globalnej kariery

Jednym ze sposobów na przyciągnięcie różnorodnych talentów jest dobrze przygotowana strona internetowa i portal aplikacyjny. Niedawno przeprojektowana strona kariery L&P została uruchomiona jako część Leggett.com i służy jako źródło informacji dla pracowników i osób spoza firmy poszukujących pracy.

Po raz pierwszy informacje o wszystkich naszych wolnych stanowiskach na całym świecie są umieszczone w jednym miejscu, w którym kandydaci mogą aplikować. Osoby odwiedzające stronę internetową mogą wyszukać wolne stanowiska według kluczowego słowa, stanowiska i lokalizacji, mogą również poznać w praktyce wartości naszej spółki, czytając historie członków naszych zespołów z całego świata. Pracujemy nad tym, aby w przyszłości wszystkie ogłoszenia i aplikacje były dostępne w wielu językach. Zapraszamy do odwiedzenia strony Leggett.com/careers.

# Hanes Geo w centrum uwagi:

Dążenie do doskonałości w zakresie produktów i rozwiązań środowiskowych

Firma Hanes Companies, oddział Leggett & Platt, od ponad 90 lat jest liderem dostarczającym tkaniny tkane i włókniny oraz materiały przemysłowe. W 2004 roku, Hanes opracowała strategię dystrybucji materiałów geotekstilnych — tkaniny przepuszczalnej stosowanej do stabilizacji gruntu — na rynek budownictwa lądowego i wodnego oraz sprzedaży detalicznej, a w oparciu o tę wizję ukształtowała się firma Hanes Geo Components (HGC).

HGC przetwarza i dystrybuje geosyntetyki, materiały do kontroli erozji i osadów, produkty do zarządzania wodami opadowymi oraz różne materiały do projektowania krajobrazu i potrzebne na budowach. Zdaniem Johna Dowdella, prezesa HGC: „HGC jest wiodącym dostawcą materiałów do budownictwa lądowego i wodnego oraz zarządzania wodami opadowymi dla branży zajmującej się budową autostrad, ciężkimi robotami budowlanymi i kontrolą erozji. Za każdym razem, gdy przenoszona jest ziemia w projekcie budownictwa lądowego lub wodnego, produkty HGC są wykorzystywane do stabilizacji i podparcia krajobrazu i gruntu w danym miejscu.”

Zatrudniając około 450 pracowników w 48 lokalizacjach w Stanach Zjednoczonych i Kanadzie, zespół HGC stale poszukuje możliwości dalszego podnoszenia umiejętności i rozwoju swoich pracowników, produktów i możliwości biznesowych.



John Dowdell

## Rozwój przez przejęcia

Przejęcia stanowią część strategii rozwoju HGC. W drugiej połowie 2022 roku, HGC powitał w zespole Geosynthetic Systems i Nilex. W związku z tym, że są to dystrybutorzy z siedzibą w Kanadzie, których produkty w znacznym stopniu się pokrywają, przejęcie zarówno Geosynthetic Systems jak i Nilex znacząco zwiększyło udział firmy na rynku kanadyjskim i jeszcze bardziej podniosło ich konkurencyjność w tym regionie.

„Po dołączeniu Geosynthetic Systems do HGC, zarząd i pracownicy z niecierpliwością czekają na powiększenie obszaru działania

spółki, nie tylko we wschodnim Ontario, ale również na rynku budownictwa lądowego i wodnego w zachodnim Quebecu,” mówi Kelly Mulrooney, dyrektor generalny Geosynthetic Systems. „Dostęp do wielowarstwowych zasobów sprawił, że HGC była atrakcyjnym oferentem dla naszej rodzinnej firmy, gdy rozważała ona przejęcie, a teraz, po upływie sześciu miesięcy, nasz zespół cieszy się niezmiernie z możliwości wprowadzenia w życie wszystkich innowacyjnych zmian, które umożliwiło przejęcie.”

HGC cieszy się z możliwości budowania firmy razem z Geosynthetic Systems i Nilex i nadal będzie szukać możliwości przejąć i opierać na nich rozwój firmy.

## Inwestowanie w ludzi i zasoby

Za kulisami, sukces HGC wynika ze skutecznej komunikacji i budowania kultury pracy, w której wszyscy czują się szanowani. „W całej naszej organizacji mamy możliwość ścisłej koordynacji dzięki otwartym liniom komunikacji, w ten sposób doskonale radzimy sobie z realizacją strategii,” mówi John. „Wszystkim nam zależy na stabilnym rozwoju, a osiągamy go tworząc środowisko sprzyjające otwartej komunikacji — w którym każdy czuje się szanowany, doceniany i ceniony.”

W celu dalszego rozwoju organicznego rynku, HGC zatrudnia ekspertów sprzedaży technicznej, którzy prowadzą prezentacje na temat zalet produktów geosyntetycznych dla inżynierów projektujących budownictwo lądowe i wodne. Takie działania poszerzają nasz rynek i zwiększają możliwości sprzedaży dla HGC i powiązanych z nią dostawców. HGC prowadzi również najlepszy w swojej klasie system zarządzania relacjami z klientami, który pozwala im monitorować oferty, zarządzać cenami i śledzić terminy ofert przetargowych w tysiącach projektów.

„HGC polega na wsparciu utalentowanego zespołu ciężko pracujących ludzi o wysokich standardach etycznych, który zapewnia solidny fundament dla stałego rozwoju firmy,” mówi John. Dzięki oddanemu zespołowi i wspólnej wizji strategicznej, HGC będzie w dalszym ciągu realizować ukierunkowaną strategię rozwoju stymulowaną przez celowe przejęcia i inicjatywy rozszerzania gamy produktów w nadchodzących latach.

