

InVision

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

Vermächtnis der Führerschaft



CORNELL

CAMPUS

DEDICATION



Personal von InVision: Travis Almandinger, Kristen Beerly, Amy DeArmond, Valerie Glaze, Jennie Tamerius, Meaghan Younker und Cody Langford. Wir freuen uns auf Ihr Feedback und Ihre Ideen für zukünftige Ausgaben: InVision@leggett.com

Unser Unternehmen ist nach seinen beiden Gründern, J.P. Leggett und C.B. Platt, benannt. Jene Führungskraft jedoch, die aus Leggett & Platt einen weltweit renommierten Markennamen gemacht hat, ist Harry M. Cornell, Jr. Es kommt daher nicht überraschend, dass wir Harry am 16. Mai 2016 damit ehren, unsere weltweite Hauptniederlassung in Carthage, Missouri nach ihm zu benennen: CORNELL CAMPUS.



Ich habe das Privileg, Harry seit über 50 Jahren zu kennen. Als wir uns zum ersten Mal trafen, war Harry gerade ein paar Jahre als CEO bei Leggett tätig – und vollständig damit beschäftigt, seine Vision umzusetzen und das Unternehmen mithilfe einer Konsolidierung des fragmentierten amerikanischen Federkern-Markts massiv zu vergrößern. Nachdem er dieses Ziel erreicht hatte, konzentrierte er sich darauf, das Leggett-Geschäft auf andere Länder auszuweiten und andere Branchen einzugliedern.

In seinen vier Jahrzehnten als CEO war Harry eine Führungskraft, die stets mit gutem Beispiel voranging und jene Kultur einführte, für das Unternehmen heute bekannt ist. Harry war im Umgang mit seinen Managern sehr direkt – stellte er eine Frage, so erwartete er eine klare Antwort und gab im Gegenzug dazu sein ehrliches Feedback. Harry erwies sowohl seinen Kunden als auch dem Vorstand bei Leggett großes Verantwortungsbewusstsein – wenn er sich zu etwas verpflichtete, konnte man sich darauf verlassen, dass er das Versprochene auch umsetzen würde. Harry war beim Überwinden von Hindernissen hartnäckig – sobald es danach aussah, dass ein Verkauf zugunsten eines Mitbewerbers abgeschlossen werden könnte, motivierte er das Team dazu, ein besseres Produkt zu entwickeln, einen besseren Preis anzubieten oder beides.

Harry nahm eine außergewöhnliche Rolle dabei ein, Leggett & Platt zu dem zu machen, was es heute ist und ich freue mich sehr darüber, dass ich meinem lieben Freund und Kollegen den CORNELL CAMPUS widmen darf. Nicht nur ist dies eine wohlverdiente Ehre für Harry, sondern es wird auch alle unsere Besucher weiterhin an jene Werte erinnern, die unser Unternehmen erfolgreich machen – Ehrlichkeit, Verantwortungsbewusstsein und höchste Ansprüche.

A handwritten signature in black ink that reads "R. Ted Enloe III". The signature is written in a cursive, flowing style.

R. Ted Enloe, III
Vorstandsvorsitzender

Harry M. Cornell, Jr.: Führerschaft auf Lebenszeit



Harry Cornell kannte „L&P“, bevor er das Lesen und Schreiben lernte. Als Enkel des Mitbegründers J.P. Leggett und Sohn des ehemaligen Präsidenten Mack Cornell und der Direktorin Marjorie Cornell war L&P stets ein Teil seines Lebens. Angefangen mit den Sommerferien, die er mit dem Entladen von Waggonlieferungen verbrachte, bis hin zu seinen Jahren als Handlungsreisender nach dem Studium, seiner Position als Werksleiter und seiner späteren Rolle als langjähriger Chief Executive Officer und Vorstandsvorsitzender - Harry war sein ganzes Leben lang für Leggett & Platt im Einsatz.

Erfolg verpflichtet. 1960 war L&P ein privates Unternehmen, das Federn herstellte und vier US-Werke betrieb, die gemeinsam einen Jahresumsatz von 7 Millionen US\$ erzielten. Als der neue CEO plante Harry die Erweiterung von L&P in 5 Schritten:

- Aufbauen von langfristigen Beziehungen mit Angestellten, Kunden und möglichen Partnern
- Investieren in Wartung und Modernisierung bestehender Anlagen
- Erweitern der Produktpalette
- Geographische Erweiterung
- Erwerben neuer Geschäfte

Harrys System hat funktioniert. Am Ende seiner Amtszeit als CEO im Jahr 1999 waren die L&P-Jahresumsätze auf 3,5 Milliarden US\$ gestiegen, wobei in annähernd 200 Werken in 18 verschiedenen Ländern viele verschiedene Produkte erzeugt wurden, die im Haushalt, im Büro und für Fahrzeuge genutzt werden können.

Zur Verbesserung verpflichtet. Es gehörte mehr als sein Fünfpunkte-Plan dazu, um ein solches Wachstum zu erreichen - Harry hat die nötige Motivation und ist mit „gut genug“ einfach nicht zufrieden. Harry spornte L&P stets dazu an, sich zu verbessern und innovativ zu sein, was bestehende Produkte gelegentlich obsolet gemacht hat. Er erkannte, wie Satelliten-Verteilerzentren dem Kunden auf der Basis „just in time“ dienen können, lange bevor der Begriff überhaupt geprägt wurde. Harry beaufsichtigte außerdem 196 Akquisitionen und erschloss neue Märkte geographisch, produktlinienübergreifend und durch vertikale Integration. Das Beispiel, das er gesetzt hat, besteht bis zum heutigen Tag bei L&P in Form der kontinuierlichen Verbesserung weiter.

Der Kultur verpflichtet. Abgesehen von seinem Geschäftssinn hat Harry auch erkannt, dass ein Unternehmen nur so gut ist wie seine Mitarbeiter. Sein Fokus auf Team-Entwicklung sowie sein Unternehmergeist bestimmten den Standard für die laufende Unternehmenskultur bei L&P.

L&Ps aktueller CEO, Karl Glassman, hatte die Ehre, viele Jahre lang mit Harry zusammenzuarbeiten. „Harry illustriert, wie es sich anfühlt, mit dem Status Quo unzufrieden zu sein und die höchsten Standards von jedem, und zwar auch von sich selbst, zu verlangen. Zu L&P hatte Harry allerdings immer schon eine etwas persönlichere Beziehung, wie sich anhand der Art und Weise, wie er sich um jeden seiner Mitarbeiter kümmert, zeigt.“



„Die meisten Angestellten aus Harrys Amtszeit können Geschichten darüber erzählen, wie der CEO zum Beispiel sich persönlich bei Mitarbeitern vorgestellt hat, in Büros vorbeigeschaut hat, um zu sehen, wie sich ein bestimmtes Projekt entwickelt, oder einfach nachgefragt hat, wie es den Mitarbeitern geht. Er setzte sich für die Leute bei L&P ein - und spornte uns dazu an, noch härter zu arbeiten, um unsere Ziele zu erreichen.“

– Karl Glassman

Strategische Talente-Bewertungen:

Entwicklung von Leggetts zukünftigen Führungskräften

Bei Leggett & Platt setzen wir auf die Stärke unserer eigenen Leute, wenn es um langfristigen Erfolg geht. Laut CEO Karl Glassman gilt „die Entwicklung der nächsten Generation an Führungskräften als höchste Priorität. Und wenn wir davon ausgehen, dass einige unserer leitenden Mitarbeiter sich wahrscheinlich innerhalb der nächsten fünf Jahre in den Ruhestand verabschieden werden, ist die Nachfolgeplanung heute wichtiger denn je.“

Da so viel davon abhängt, dass die richtigen Leute in den richtigen Rollen fungieren und mit den nötigen Fähigkeiten ausgestattet sind, widmet Leggett Ressourcen und Arbeitskräfte dem Thema Talentebedarf. Strategische Talente -Bewertungen (STR) sind dabei die Eckpfeiler der Nachfolgeplanung.

Stärken bewerten und Chancen erkennen

Die für das Talentmanagement verantwortliche Rachel Heisten führt jährlich mehrere Unternehmenseinheiten (BUs) durch den STR-Prozess. „Normalerweise sind die Präsidenten der Unternehmenseinheiten und Divisionen, die Betriebsleiter und Führungskräfte beteiligt - alle diese Personen kennen das Geschäft in- und auswendig,“ meinte Rachel. „Indem sie ihre Betriebe durch die Linse der STR betrachten, stehen für Führungskräfte mitarbeiterbezogene Bedarfsanalysen und klare Skizzen zur Verfügung, anhand derer praktische Maßnahmen ergriffen werden können.“

Präsident der internationalen Bettwaren-Division, Davor Gecic, meinte, dass der Prozess ihm einen „strukturierten und dokumentierten Ansatz zum Führen von Mitarbeitern“ gegeben hätte. Mit zwei Divisionen und knapp über 1.100 Mitarbeitern, die ihm untergeordnet sind, wurden Davor einige vorhandene Talente-Lücken erst bewusst. „Einige Schlüsselfunktionen wären im Falle eines Ausscheidens von Schlüsselpersonal nicht besetzt gewesen - das kam für mich sehr überraschend und es war wichtig, dass dieser Mangel während des Prozesses aufgedeckt wurde.“

Strategische Talente -Bewertungen heben auch die Notwendigkeit einer individuellen Zielsetzung und einer formalisierten Leistungsbeurteilung hervor, um zukünftige Führungskräfte zu stellen. „Mit unserem strukturierten Talentmanagementprozess,“ fügte Karl hinzu, „sind wir dazu in der Lage, Karrierewege klarer zu definieren, wodurch wir in weiterer Folge das Engagement sowie die Beibehaltung unserer besten Mitarbeiter steigern können.“

Zukünftige Ziele für die langfristige Nachfolgeplanung

Der STR-Prozess hat bereits beinahe das gesamte Unternehmen erreicht, wobei die BUs 83% unserer aktuellen Umsätze ausmachen. Sobald eine BU den STR-Prozess durchlaufen hat und die Baseline-Daten bestimmt wurden, wird der Prozess alle zwei oder drei Jahre wiederholt.

„Die erste Übermittlung von Bewertungen an die BUs hat eine starke Grundlage gebildet“, sagte Rachel. „Im Jahr 2016 bauen wir genau darauf auf und erstellen eine längerfristige Strategie zur Nachfolgeplanung, die wir hoffentlich in unsere Weiterentwicklungspläne, Mentoring-Bemühungen und unsere Weiterbildungsanstrengungen für Schlüsselpositionen inkludieren können.“

Karl ist außerdem der Meinung, dass Erweiterungsmöglichkeiten bestehen, um den nächsten Satz an Leggett- Führungskräften noch optimaler weiterentwickeln zu können. „Die Nachfolgeplanung betrifft weit mehr als nur die Ränge des Führungsstabs“, sagte er. „Wir müssen damit weitermachen, hochbegabte Personen im gesamten Unternehmen herauszufiltern, um unseren langfristigen Erfolg sicherzustellen.“



Strategische Talente -Bewertungen

Laut Rachel hat der Prozess vier Hauptziele:

1. Bewerten der aktuellen Benchmark-Stärke des Unternehmens. Wir bewerten, wie sehr ein Unternehmen dazu „bereit“ ist, offene Schlüsselpositionen mit starkem internem Talent zu besetzen. Zum Beispiel: Für wie viele Schlüsselpositionen in einer BU gibt es potentielle Nachfolger, die bereits jetzt die Position übernehmen könnten? Wie viele Stellen haben keine potentiellen internen Nachfolger? Diese Kennzahlen helfen dabei, das Nachfolge-Risiko zu verstehen und zu bewerten, wie bereit eine Unternehmenseinheit ist, ihrem zukünftigen Talentbedarf nachzukommen.

2. Mitarbeiter mit Entwicklungspotenzial identifizieren. Geeignete Mitarbeiter könnten 20-jährige Leggett-Veteranen sein oder neue Mitarbeiter, die sich bereits am Anfang von anderen Kollegen abheben.

3. Auswählen von potenziellen Nachfolgern für Schlüsselpositionen. Bei der Beurteilung ihrer Bereitschaft, eine besagte Position anzunehmen, identifizieren wir gleichzeitig den Entwicklungsbedarf von Mitarbeitern. Dieses hilft Managern dabei, ihre besten Talente für deren Aufstiegsmöglichkeiten vorzubereiten.

4. Erstellen eines Aktionsplans für die Bedarfserfüllung im Bereich Personal. Es können mehrere Elemente in den Aktionsplan einer BU aufgenommen werden, z. B. Fokussierung auf das Nachfolge-Risiko, Probleme in Bezug auf die Leistung, das Hinzufügen von Schlüsselpositionen zum Team-Talent und die Nutzung von unternehmensbezogenen Ausbildungs- und Entwicklungsaktivitäten, um die Fähigkeiten und Kompetenzen von talentierten Mitarbeitern für Schlüsselpositionen auszubauen.

Eine andere Seite der Bettwaren-Branche

Global Systems Group

Leggett & Platt ist der weltweite Marktführer für Komponenten der Bettwaren-Branche, unter anderem im Bereich Federkerne, Taschenfedern, Bettböden und Bettrahmen. Die Lieferung dieser Komponenten an Matratzenhersteller ist seit 1883 das Rückgrat unseres Geschäfts.

Global Systems Group (GSG) von Leggett dient vielen dieser Kunden, aber auf ganz andere Weise — durch die Bereitstellung von Betriebsanlagen, die von Herstellern in der Bettwaren-Branche dazu verwendet werden, ihre Produkte zu fertigen. „Die Industrie von diesem Winkel aus anzugehen ist ein Geschäftsmodell, das sich stark von jenem unserer Freunde im Komponentengeschäft unterscheidet,“ meinte Tony Garrett, Präsident der Einheit globale Systeme und Maschinerie. „Vom Verkauf zur Beratung zur Produktinnovation - das ist eine ganz andere Angelegenheit.“

Maschinen, die sich bezahlt machen

GSG bietet Maschinen und Systemlösungen für alle Phasen des Bettwaren-Herstellungsprozesses an. GSG-Anlagen handhaben den Prozess vom Anfang bis zum Ende und beinhalten unter anderem computerisierte Maschinen zum Absteppen von Matratzenauflagen, zum Tuften von Materialien, zum Fertigen von Einfassungen für Matratzen, zum Anbringen von Etiketten, zum Zuschneiden von Stoffen, zum Hinzufügen von Reißverschlüssen, Griffen und dekorativen Borten, zum Zusammenbau von Komponenten bis hin zur Fertigstellung des Produkts sowie zur Verpackung von Matratzen am Ende der Fertigungsstraße.

Eine der wichtigsten Herausforderungen beim Verkauf von Betriebsanlagen besteht darin, dass sich ein Wiederholungsgeschäft mit einem Kunden erst Jahre später ergibt, es sei denn, der Kunde wechselt den Standort oder expandiert. Anstatt nur darauf zu warten, bis sich Kundenanlagen abnutzen und sich dadurch ein erneuter Verkauf ergibt, treibt GSG die Nachfrage mit Produktinnovationen voran, die die Qualität verbessern, neue Features mit sich bringen bzw. Kosten senken. „Wir überzeugen unsere Kunden davon, dass die Anlagenrendite bei GSG-Ausrüstungen einen erheblichen Wert hat“, sagte Tony.

Expertise zu profitieren

Wie der Name schon sagt, hat GSG eine globale Reichweite, die mehr als 20 regionale Zentren zur Vertriebsunterstützung, Bereitstellung von Ersatzteilen und Dienstleistungen umfasst. „Unser weltweiter Kundenbestand verlangt, dass wir den internationalen Trends in Sachen Bettwaren stets um eine Nasenlänge voraus sind,“ erklärt Tony. „Für US-Hersteller muss unsere Ausrüstung dazu in der Lage sein, sechs Matratzengrößen zu verarbeiten, während es in Europa annähernd 50 sind.“

GSG generiert Einnahmen auch dadurch, dass Kunden Dienstleistungen zur Erstellung von Anlagen-Layouts und zur gemeinsamen Projektentwicklung angeboten werden. Laut Tony „ist unsere Erfahrung in Sachen Problemlösung für so viele Kunden über so viele Jahre hinweg einer unserer größten Werte.“

GSG verrät Zukunftspläne im Rahmen der ISPA EXPO

Die International Sleep Products Association (ISPA) hielt im März ihre größte und erfolgreichste Messe in Orlando ab. Besucher der ISPA EXPO waren von GSGs Darstellung einer neuen Überkopf-Materialförderanlage, die sich bis zu den Dachträgern erstreckt, beeindruckt.

GSG schloss sich dabei mit ETON SYSTEMS zusammen und entwickelte ein neues System, das automatisch gesteppte Panels vom Panel-Schneider hinter den Gribetz-Steppmaschinen abrufen, diese über Kopf zur Porter-Bördelmaschine und dann weiter zur Bandkantenverarbeitung befördert. Das modulare Format bietet Flexibilität, verringerten Arbeitseinsatz und bringt erhöhten Durchsatz, gesteigerte Effizienz und Mehrwert.

Die von GSG präsentierte neue Rollenverpackungstechnologie für Matratzen zog ebenfalls viel Aufmerksamkeit auf sich. Diese Rollverpackungs-Maschinen komprimieren und falten eine Kingsize-Matratze in eine Rolle mit einem Durchmesser von 10 bis 21 Zoll (≈24 - 53 cm) — etwa 20% der ursprünglichen Dimensionen. Sobald der Rollvorgang abgeschlossen ist, schiebt die Maschine automatisch die gerollte Einheit in einen Versandkarton.



GLOBAL SYSTEMS GROUP®

Der lange Weg zu **ENFORCE**

Am 24. Februar 2016 verabschiedete Präsident Obama das ENFORCE-Gesetz, was für L&P und viele andere amerikanische Hersteller, die die Hinterziehung von Steuern in Bezug auf unfaire Importe bekämpften, einem großen Erfolg gleichkam.

„Als ich den Anruf vom Amy bekam, die mir mitteilte, dass das



ENFORCE-Gesetz auf dem Weg zum Schreibtisch des Präsidenten war, war mein erster Gedanke ... Endlich!“ lachte Leigh Salyer, VP im Bereich Nachfragemanagement für Bettwaren-Komponenten. „Dieser Tag ließ lange auf sich warten und war für uns in der Bettwaren-Gruppe enorm wichtig. Amys Anruf war der Höhepunkt nach zehn Jahren harter Arbeit und uns beiden war nach Feiern zumute.“

„Es war wie die meisten Gesetzgebungs-Prozesse - zwei Schritte nach vorne und ein Schritt zurück. Obwohl sich einige Tage mehr nach „ein Schritt vorwärts und drei Schritte zurück“ anfühlten“, erinnerte sich Amy DeArmond, Spezialistin für Regierungs- und Rechtsangelegenheiten. „Aber die Mannschaft war extrem motiviert, eine Gesetzesänderung zu bewirken. Nicht nur zugunsten von L&P, sondern deshalb, weil das alte System zur Kontrolle von Importen keine Wirkung zeigte.“

Das Problem

Mitte der 2000er-Jahre begannen ausländische Unternehmen damit, den Markt mit zu Dumpingpreisen angebotenen Federkernen zu überschwemmen, was Leggetts Rentabilität und Marktanteile schädigte. Der Kampf hatte begonnen und unsere anfänglichen Bemühungen führten zu hohen Zollabgaben, denen diverse asiatische Länder unterlagen, jedoch fanden Importeure rasch andere Wege zur Umgehung dieser Auflagen. Leggett versuchte immer wieder, Schritte gegen diese Betrügerei zu setzen, aber die amerikanischen Zollbehörden gingen diesem Problem nicht ausreichend nach und amerikanische Hersteller litten daher auch weiterhin unter den Auswirkungen dieser gedumpten Waren der Konkurrenz.

Die Lösung

Das Gesetz zur Durchsetzung von Bestimmungen und zur Bekämpfung von Gesetzesumgehung und Steuerhinterziehung (ENFORCE) legt klare Prozesse fest, was die Nachforschungen seitens der Zollbehörden in Bezug auf Hinterziehung im Zusammenhang mit Anti-Dumping-Verordnungen betrifft. „Die Zollbehörde war quasi immer ein schwarzes Loch. Wir haben Dutzende Beschwerden eingereicht, ohne jemals eine Antwort zu bekommen,“ sagte Amy. „Jetzt sind die Zollbehörden dazu

verpflichtet, einen transparenten, zeitgerechten Prozess einzusetzen, der allen beteiligten Interessengruppen eine Stimme verleiht, während Zollbehörden für ihre Handlungen zur Verantwortung gezogen werden.“

Bei jedem Schritt in der Untersuchung muss die Zollbehörde die Beteiligten über ihre Entscheidungen und beabsichtigten Vorgehensweisen informieren. Endgültige Entscheidungen der Zollbehörde im Anschluss an eine Untersuchung ergehen außerdem an das internationale Handelsgericht und sind anfechtbar.

Der Vorteil

Nach dem Erlass von ENFORCE erwartet Leggett, einige aufgrund von Hinterziehungen erlittene Verluste wieder zurückzugewinnen, während gleichzeitig eine gestärkte Wettbewerbsposition auf dem Markt angestrebt wird. Am wichtigsten ist, dass das neue Gesetz dazu beiträgt, Arbeitsplätze an unseren Federkern- und Ziehdraht-Standorten sowie in unserem Stahlwerk zu erhalten.

CEO Karl Glassman sagt: „Unsere Mitarbeiter sollen wissen, dass wir für sie kämpfen und das Durchsetzen des ENFORCE-Gesetzes ist nun eine weitere Möglichkeit, dies zu beweisen.“

2007: Die Einfuhr von Federkernen zu Dumpingpreisen erreicht eine Spitze von 3 Millionen Stück. L&P reicht Anti-Dumping-Klagen gegen China, Südafrika und Vietnam ein.

2008: Hohe Zölle auf Federkerne aus diesen Ländern; Hinterziehungskomplotte sind die unmittelbare Folge.

2009: L&P kooperiert mit US-Herstellern, um eine Koalition zur Durchsetzung von AD/CVD-Beschlüssen (Anti-Dumping/Ausgleichszölle) zu bilden.

2010: Koalition arbeitet mit Mitgliedern des Kongresses, um das ENFORCE-Gesetz auszuarbeiten.

2012: ENFORCE wird vom Finanzausschuss des Senats genehmigt.

2015: ENFORCE wird vom Repräsentantenhaus der Vereinigten Staaten bestätigt.

2016: 11. Februar - ENFORCE wird vom Senat bestätigt.

2016: 24. Februar - Verabschiedung des ENFORCE-Gesetzes.



Amy DeArmond und Karl Glassman diskutieren das ENFORCE-Gesetz mit dem Kongressabgeordneten Paul Ryan (später Vorsitzender des „Mittel-und-Wege-Komitees“ des Repräsentantenhauses der Vereinigten Staaten), im Mai 2015.

BEST IN CLASS

Fort Worth Foam und sieben andere Niederlassungen werden im Jahr 2015 zum dritten Mal hintereinander ausgezeichnet. Die Gesamtzahl der ausgezeichneten Niederlassungen beträgt 23 und das Programm gewinnt an Schwung.

Das Best-in-Class-Programm von Leggett & Platt besteht in einer umfassenden Bewertung der operativen Leistung von Niederlassungen — diese Bewertung umfasst Renditen, betriebliche Sicherheit, umweltbezogene Verbesserungen sowie den kontinuierlichen Verbesserungsprozess. „Es ist großartig, Niederlassungen aus fünf unterschiedlichen Geschäftsgruppen zu sehen, die diese Auszeichnung dieses Jahr erhalten,“ sagte Steve Willis, Staff Vice President im Bereich Qualität und Produkthaftung.

„Wir haben Best-in-Class-Niederlassungen in den Kategorien Bettwaren, Möbel, Maschinerie, Verbraucher und Stoff- & Teppich-Auflagen.“ Dreiundzwanzig Niederlassungen erreichten die Best-in-Class-Kriterien im Jahr 2015, einschließlich jener acht Niederlassungen, die diese Auszeichnungen in allen drei Jahren seit der Einführung des Programms erhalten haben.

Jede der ausgezeichneten Niederlassungen erhält einen Banner, der im Werk aufgehängt wird und eine Gedenktafel zur Auszeichnung, die im Wright-Konferenzzentrum ausgestellt wird.



**Innenrevision,
Sicherheit,
Umwelt,
Finanzielle Erträge,
Qualitätsmanagement/Systemaudit,
Qualitätskosten,
Kontinuierliche Verbesserung,
Vertriebs- & Betriebsplanung,
Gesamte Produktive Fertigung**

An der Spitze bleiben: Teamarbeit bei Fort Worth Foam

„Teamwork ist der Schlüssel zum Erfolg bei Fort Worth Foam“, sagt Lisa Dieckmann, die in dieser Niederlassung als regionale Leiterin der Qualitätssicherung arbeitet; dabei ist sie für Umweltfragen, Sicherheit und die Einhaltung der LP9000-Richtlinien verantwortlich. „Wir haben Teams für alle Bereiche - angefangen bei der kontinuierlichen Verbesserung bis hin zur betrieblichen Sicherheit, zu Umweltfragen...eben für alles.“



Am Standort Fort Worth Foam berät sich Lisa Dieckmann mit den Mitarbeitern der Niederlassung Jamie Martinez und Marvin Mathis. Auch im Bild: Dion Harris, Brian Sanders und Jose Moctezuma.

Die meisten Teammitglieder sind Freiwillige, aber sie gesteht, dass einige zu ihrem Glück gezwungen wurden! Manchmal sagen wir: Du bist in diesem Bereich einfach der/die Beste, daher musst du in dieser Gruppe mitarbeiten.“

Wie die meisten Leggett-Niederlassungen wurde auch bei Fort Worth Foam der Team-Ansatz vor der Einführung des Best-in-Class-Programmes implementiert, aber das Programm hat den Teams definitiv mehr Anreiz und Intensität verliehen. „Jeder freut sich darauf“, sagte Lisa. „Mitarbeiter wissen, dass die Bewertungen anstehen und sie möchten an den Teams beteiligt sein. Sie wollen den Test bestehen. Sie wollen Best-in-Class bleiben. Und jedes Jahr werden wir besser.“

Für Fort Worth Foam ist die erhöhte Arbeitnehmerbeteiligung möglicherweise die größte Belohnung aus dem Best-in-Class-Programm. „Für mich als Managerin an diesem Standort bedeutet die Beteiligung der Arbeitnehmer alles“, sagte Lisa. „Wenn wir ihren Einsatz und ihre Bereitschaft zur Verbesserung nicht haben, funktioniert es ganz einfach nicht. Aber wenn Mitarbeiter respektiert werden und ihre Stimme zählt – und wenn Mitarbeiter das auch spüren – kann man alles erreichen.“