

Leggett & Platt®

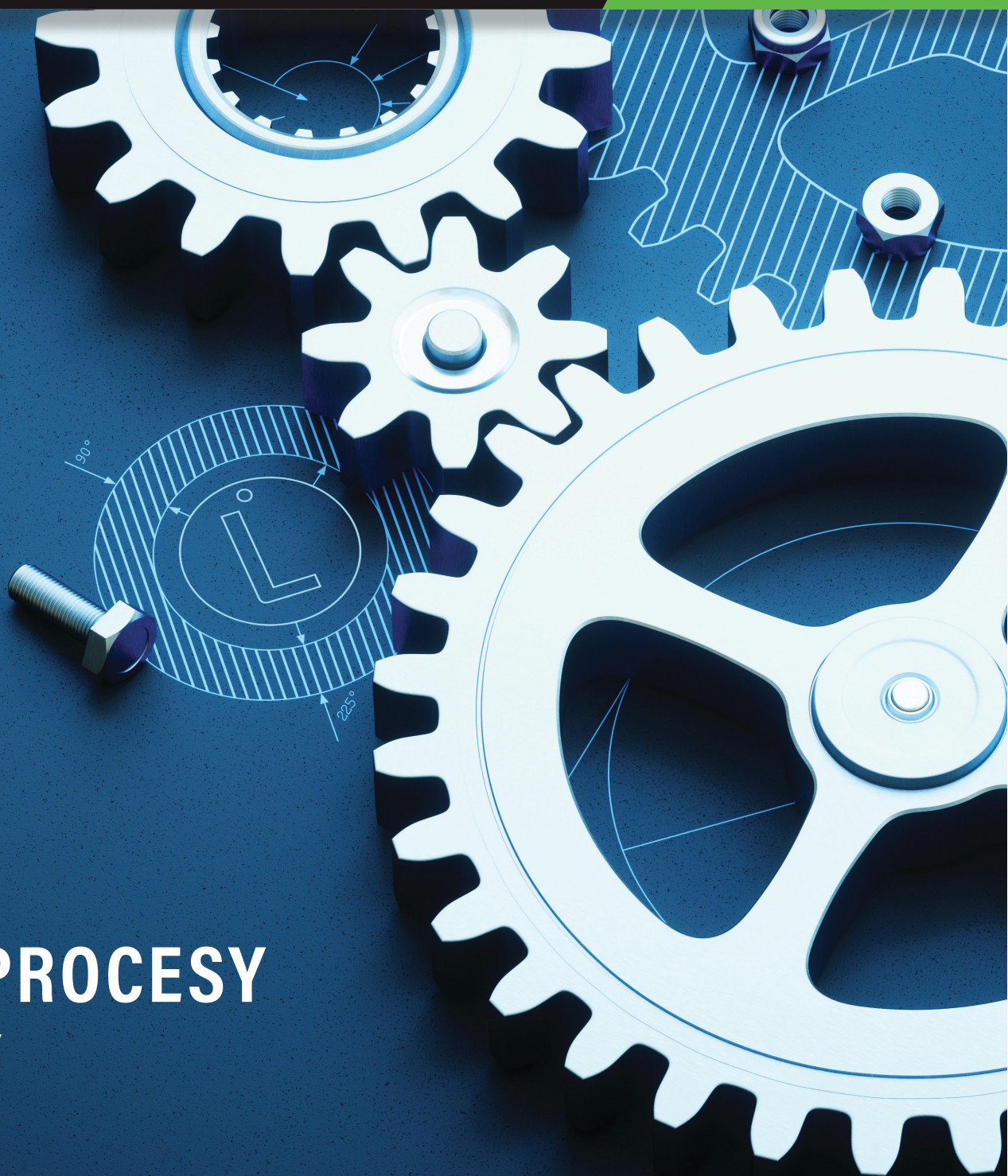
System operacyjny spółki Leggett:
Przyspieszenie doskonałości konkurencyjnej
(Accelerating Competitive Excellence, ACE)

Zarządzanie wydajnością
w L&P

Nasze zaangażowanie na rzecz bezpieczeństwa:
inicjatywy na rok 2026

InVision

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



**NOWE PROCESY
I POSTĘPY**



STWORZONE, ABY NAS ROZWIJAĆ.

Pracownicy InVision: LLeslie LauBach, Emmy Carpenter, Alex Lazarchik, i Jaclyn Kidd.
Czekamy na opinie i pomysły na przyszłe wydania: InVision@leggett.com.
Zapraszamy do odwiedzenia naszej strony internetowej www.leggett.com/invision.

GDY PRZYJRZYMY SIĘ TEMU WYDANIU InVISION, WYŁANIA SIĘ WYRAŹNY MOTYW PRZEWODNI – W JAKI SPOSÓB WZMACNIAMY NASZĄ DZIAŁALNOŚĆ POPRZEZ SPOSÓB, W JAKI DZIAŁAMY.

W CIĄGU NASZEJ 143-LETNIEJ HISTORII ROZWIJALIŚMY SIĘ, DOSTOSOWUJĄC SIĘ DO ZMIAN, WPROWADZAJĄC ULEPSZENIA I POSZUKUJĄC LEPSZYCH SPOSOBÓW OBSŁUGI NASZYCH KLIENTÓW. DZISIAJ TAKIE PODEJŚCIE JEST RÓWNIIE WAŻNE. ARTYKUŁY ZAMIESZCZONE W TYM WYDANIU PODKREŚLAJĄ POSTĘPY ZACHODZĄCE W CAŁEJ SPÓŁCE LEGGETT & PLATT W ZAKRESIE BUDOWANIA SOLIDNIEJSZYCH PROCESÓW, ZAPEWNIANIA WIĘKSZEJ SPÓJNOŚCI ORAZ WSPIERANIA NASZYCH ZESPOŁÓW W CIĄGŁYM DOSKONALENIU – CO STAWIA NAS W DOSKONAŁEJ POZYCJI DO WYKORZYSTANIA NADARZAJĄCYCH SIĘ MOŻLIWOŚCI.

NASZ NOWY SYSTEM OPERACYJNY – PRZYSPIESZENIE DOSKONAŁOŚCI KONKURENCYJNEJ (*ACCELERATING COMPETITIVE EXCELLENCE, ACE*) – ODZWIERCIEDLA TO ZAANGAŻOWANIE POPRZEZ USTANOWIENIE WSPÓLNYCH RAM OKREŚLAJĄCYCH SPOSÓB NASZEGO DZIAŁANIA I WPROWADZANIA USPRAWNIEŃ. DZIĘKI ZWIĘKSZENIU PRZEJRZYSTOŚCI, POWTARZALNOŚCI I SKUTECZNOŚCI TYCH PROCESÓW SYSTEM ACE POMOŻE NAM DZIAŁAĆ W CAŁEJ NASZEJ GLOBALNEJ ORGANIZACJI Z WIĘKSZĄ KONCENTRACJĄ I DYSCYPLINĄ. PODOBNIENIE NASZE PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA WYDAJNOŚCIĄ POZWALA NA SFORMUŁOWANIE JAŚNIEJSZYCH OCZEKIWAŃ I PROWADZENIE BARDZIEJ KONSTRUKTYWNYCH ROZMÓW, POMAGAJĄC POSZCZEGÓLNYM PRACOWNIKOM I ZESPOŁOM W UTRZYMANIU SPÓJNOŚCI W ZAKRESIE CELÓW I PRIORYTETÓW. A NASZE NIEUSTANNE ZAANGAŻOWANIE W KWESTIE BEZPIECZEŃSTWA WZMACNIA JEDNĄ Z NASZYCH PODSTAWOWYCH WARTOŚCI: TRWAŁY POSTĘP ZACZYNA SIĘ OD DBANIA O NASZYCH PRACOWNIKÓW.

POSTĘP OZNACZA RÓWNIIEŻ WYBIEGANIE MYŚLAMI W PRZYSZŁOŚĆ. JAK PODKREŚLONO W TYM WYDANIU, WCIĄŻ WYKORZYSTUJEMY NASZĄ WIEDZĘ I DOŚWIADCZENIE W NOWYCH OBSZARACH, POSZUKUJĄC MOŻLIWOŚCI WSPIERAJĄCYCH NASZ DŁUGOTERMINOWY ROZWÓJ. NIEZALEŻNIE OD TEGO, CZY DZIEJE SIĘ TO POPRZEZ INNOWACJE, DOSKONAŁOŚĆ OPERACYJNĄ, CZY DYWERSYFIKACJĘ – ROZBUDOWUJEMY NASZE MOCNE STRONY, JEDNOCZEŚNIE PRZYGOTOWUJĄC SIĘ NA WYZWANIA JUTRA.

NIEDAWNO OGŁOSILIŚMY ZAWARCIE UMOWY, NA MOCY KTÓREJ NASZA SPÓŁKA ZOSTANIE PRZEJĘTA PRZEZ SOMNIGROUP INTERNATIONAL. WE WSPÓŁPRACY Z SOMNIGROUP DOSTRZEGAMY SZANSĘ NA PRZYSPIESZENIE PROCESÓW INNOWACYJNYCH, WZMOCNIENIE NASZYCH ZDOLNOŚCI PRODUKCYJNYCH ORAZ DAJSZE DOSTARCZANIE WYSOKIEJ JAKOŚCI PRODUKTÓW, KTÓRE TWORZĄ WARTOŚĆ DLA NASZYCH KLIENTÓW WE WSZYSTKICH OBSZARACH NASZEJ DZIAŁALNOŚCI. POSTĘP, O KTÓRYM MOWA W CAŁYM TYM WYDANIU, STANOWI NAJLEPSZY DOWÓD NA NASZĄ GOTOWOŚĆ DO STAWIENIA CZOŁA TEMU, CO PRZYNIESIE PRZYSZŁOŚĆ.

W OBLICZU WSZYSTKICH ZMIAN I MOŻLIWOŚCI JEDNO POZOSTAJE NIEZMIENNE – NASI PRACOWNICY. TO WŁAŚNIE PAŃSTWA ZAANGAŻOWANIE, WYTRWAŁOŚĆ I CODZIENNA PRACA SPRAWIAJĄ, ŻE NASZA SPÓŁKA NIEUSTANNIE SIĘ ROZWIJA. TO ZAWSZE BYŁA NASZA SIŁA I POZOSTANIE FUNDAMENTEM WSZYSTKIEGO, CO WSPÓLNIE TWORZYMY.



Karl Glassman
Prezes i Dyrektor Naczelny



System operacyjny spółki Leggett:

Przyspieszenie doskonałości konkurencyjnej (*Accelerating Competitive Excellence, ACE*)

Od 1883 roku nasza spółka bardzo się zmieniła. Weszliśmy na nowe rynki i obszary geograficzne, poszerzając naszą ofertę produktów i docierając do większej liczby klientów. W miarę rozwoju naszej spółki i rynków światowych musimy znaleźć sposoby na wzmocnienie naszej jedności i utrzymanie konkurencyjności. W tym celu wdrażamy nowe rozwiązanie operacyjne o nazwie Przyspieszenie doskonałości konkurencyjnej (*Accelerating Competitive Excellence, ACE*). ACE to kierunek, w którym zmierzamy, zapewniający każdemu pracownikowi jasne wytyczne dotyczące tego, jak wspólnie pracujemy i osiągamy sukcesy.

Jak działamy i się doskonalimy

Jako nasz nowy system operacyjny, ACE stanowi ramy wyznaczające sposób w jaki działamy i doskonalimy się. Pomaga on powiązać naszą codzienną pracę z misją spółki, zaangażować wszystkich pracowników w procesy doskonalenia oraz tworzyć wartość dla naszych klientów. Elementy kulturowe i operacyjne systemu ACE – Cel, Ludzie, Proces, Wydajność oraz Zasady i Zarządzanie – tworzą te ramy, a fundamentem dla nich są wartości naszej spółki.

Nigdy wcześniej potrzeba stworzenia jednolitych ram operacyjnych nie była tak istotna. Z biegiem lat nasza działalność stała się bardziej złożona, obejmując nowe procesy i pracowników z całego świata. ACE zjednoczy wszystkie nasze oddziały, zapewniając wspólne metody i standardy operacyjne, a jednocześnie pozostawiając oddziałom swobodę działania w zakresie wspierania

lokalnych operacji i zaspokajania potrzeb klientów. W ramach programu ACE wszystkie nasze jednostki będą stosować ujednoczone podejście do rozwiązywania problemów i ciągłego doskonalenia. Kierownictwo będzie wspierać i szkolić swoje zespoły w zakresie zgłaszania pomysłów i rozwiązań, a uprawnienia decyzyjne zostaną przekazane pracownikom ściśle zaangażowanym w analizowane procesy. W przypadku stwierdzenia przez zespół, że dane rozwiązanie sprawdza się w praktyce, pracownicy przejdą szkolenie dotyczące jego działania i podzielą się swoimi spostrzeżeniami z innymi zespołami w całej spółce. Sukces będzie mierzony zwiększonym zaangażowaniem pracowników w rozwiązywanie problemów, obniżeniem kosztów oraz poprawą bezpieczeństwa, jakości, terminowości dostaw i wydajności.

Podsumowując, ACE to nasze zobowiązanie wobec pracowników i klientów. Dzięki ujednoczeniu sposobu w jaki działamy i doskonalimy się zapewniamy powtarzalność sukcesów naszej spółki oraz dostępność tych rozwiązań w całej organizacji. Wspieramy się nawzajem, aby wykonywać swoją pracę jak najlepiej i dostarczać wysokiej jakości produkty naszym klientom.

ACE w praktyce

Wszyscy pracownicy odgrywają ważną rolę w programie ACE, natomiast dwie grupy – Wykonawczy Komitet Sterujący oraz Zespół Kierowniczy ACE – pełnią wiodącą rolę w kształtowaniu i wdrażaniu tego programu w całej naszej spółce. Wykonawczy Komitet Sterujący wytycza kierunki strategiczne, natomiast Zespół Kierowniczy

Pięć elementów ACE stanowi podstawę naszego sposobu działania i codziennego doskonalenia się. Nasze wartości są fundamentem tych elementów.



ACE kieruje procesem wdrażania. Zespół kierowniczy odpowiada również za określenie metod doskonalenia oraz modułów szkoleniowych, które staną się standardami ACE. Wraz z rozwojem naszej spółki standardy ACE będą ewoluować wraz z nią.

W ramach inauguracji programu ACE nasze jednostki biznesowe wybiorą projekt lub strumień wartości produktu – czyli dowolny proces związany z tworzeniem produktu lub usługi – na którym skoncentrują swoje działania usprawniające. Znaczące doskonalenia mogą polegać na podwojeniu pozytywnych wskaźników lub zmniejszeniu o połowę wszystkich niekorzystnych wskaźników, na przykład na podwojeniu marży zysku produktu lub zmniejszeniu poziomu zapasów o połowę. Sukces będzie mierzony tym, czy zespoły osiągną swoje cele w wyznaczonym terminie.

ACE już teraz przynosi korzyści produkcyjne całej naszej spółce. Na początku tego roku nasz oddział łóżek regulowanych (*Adjustable Bed*) w Juárezu, w Meksyku, przeprowadził analizę strumienia wartości swoich produktów i zorganizował burzę mózgow nad pomysłami na usprawnienia. Szesnastu członków zespołu z różnych działów zaproponowało nowatorskie rozwiązania dotyczące wdrożenia SI oraz opracowało sposoby standaryzacji procesów. Nasz oddział w Juárezu od pewnego czasu stosuje zasady lean i zamierza dalej udoskonalać swój

system produkcyjny, dążąc do zapewnienia naszym klientom wyjątkowej obsługi i produktów najwyższej jakości.

Griselda Abousleman, wiceprezes naszego Systemu Operacyjnego Leggett, spotyka się z zespołami w całej spółce, aby pomóc im we wdrażaniu ACE w ich lokalizacjach. Zachęca nas do spojrzenia na nasze działania przez pryzmat marnotrawstwa, aby określić i wyeliminować zbędne lub nieprzynoszące wartości dodanej procesy.

„Włączanie tego do sposobu w jaki działamy idzie w parze z troską o siebie nawzajem, o nasze przedsiębiorstwa oraz o sposób, w jaki obsługujemy naszych klientów” – mówi Griselda. „To jest sposób działania Leggett – to jest ACE w praktyce”.

W ciągu tego roku pracownicy będą mogli dowiedzieć się więcej o ACE i o tym, jak zostać ambasadorami ACE. Do połowy 2026 roku uruchomimy witrynę ACE na platformie SharePoint, na której będą dostępne standardy, narzędzia i zasoby. Uruchomimy również ACE Academy – kompleksowe środowisko szkoleniowe, w którym pracownicy będą mogli rozwijać umiejętności w zakresie ciągłego doskonalenia i stać się ekspertami w dziedzinie lean. Pracownicy, którzy skorzystają z tych zasobów, staną się ambasadorami, którzy będą kierować projektami doskonalenia i sesjami burzy mózgow w całej spółce.

► Kwestionowanie status quo z Griseldą Abousleman

Griselda dołączyła do nas na początku tego roku, wnosząc bogate doświadczenie w zakresie projektowania i wdrażania systemów operacyjnych dla międzynarodowych przedsiębiorstw przemysłowych. Należy do kilku organizacji branżowych, w tym *Orlando Women Leaders*, *United Latinas*, *Signature Leaders* oraz *National Society of Hispanic MBAs*. Griselda pełniła również funkcję przewodniczącej zarządu stowarzyszenia *Women in Manufacturing* i nadal aktywnie działa w środowiskach inżynierskich.

Pełniąc funkcję wiceprezes ds. systemu operacyjnego Leggett, Griselda odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu i wdrażaniu programu ACE. Podczas gdy zespoły w całej spółce rozpoczynają projekty usprawniające, Griselda ściśle z nimi współpracuje, aby określić strategię umożliwiającą osiągnięcie tych sukcesów i powtarzalność tych wyników. Dostrzega ogromne zaangażowanie we wszystkich naszych przedsiębiorstwach, gdy zespoły odkrywają nowe sposoby rozwiązywania problemów i wprowadzania usprawnień.

„Uwielbiam obserwować, jak zespoły wspólnie definiują projekty i współpracują nad usprawnianiem procesów zarówno dla dobra spółki, jak i dla siebie nawzajem” – opowiada. „Podoba mi się również to, że nadajemy temu wszystkiemu zabawny i rewolucyjny charakter – podważamy status quo i stawiamy sobie

nawzajem wyzwania, wprowadzając nowe i udoskonalone sposoby obsługi klientów”.

W miarę jak nasza spółka kontynuuje wdrażanie programu ACE, Griselda przypomina nam, że naszym systemem operacyjnym jest wspólny sposób myślenia oparty na naszych wartościach.

„Nasz system operacyjny sprawdza się najlepiej, gdy wszyscy skupiamy się na codziennym udoskonalaniu naszych przedsiębiorstw – a to oznacza wspólną, świętą pracę i podnoszenie poprzeczki” – mówi Griselda.

„Stawiamy ludzi na pierwszym miejscu i postępujemy słusznie, gdy sprawiamy, że nasze procesy stają się bezpieczniejsze, lepsze i bardziej wydajne dla naszych pracowników, klientów i akcjonariuszy”.

Jesteśmy wdzięczni Griseldzie za jej oddanie naszym wartościom, za jej przywództwo oraz za energię, jaką wnosi do naszych zespołów!



Griselda Abousleman

Zarządzanie wydajnością

w spółce Leggett & Platt



Na początku tego roku spółka Leggett & Platt wprowadziła globalną strategię zarządzania wydajnością, której celem jest wspieranie konstruktywnych, regularnych rozmów na temat wyników pracy między pracownikami a kierownictwem. Ten roczny cykl koncentruje się na wyznaczaniu jasnych celów, omawianiu postępów w połowie roku oraz podsumowywaniu wyników i rozwoju na koniec roku.

Nasza wizja zarządzania wydajnością w spółce Leggett & Platt jest prosta: chcemy zwiększyć zaangażowanie pracowników, umocnić wartości naszej spółki oraz wspierać ciągły rozwój umiejętności i kompetencji pracowników – a wszystko to przy jednoczesnej realizacji naszych celów organizacyjnych.

W dłuższej perspektywie podejście to ma na celu budowanie kultury ciągłej informacji zwrotnej i otwartej komunikacji w całej spółce.

Chociaż zarządzanie wydajnością nie jest dla spółki niczym nowym, dotychczasowe podejścia różniły się w poszczególnych częściach organizacji. W ostatnich latach pracownicy w ankietach dotyczących zaangażowania oraz w bieżących rozmowach wielokrotnie wskazywali na silną potrzebę zapewnienia bardziej przejrzystych możliwości rozwoju. To zaktualizowane, spójne podejście uwzględni te opinie i wspiera zarówno rozwój poszczególnych osób, jak i długoterminowy sukces spółki.

Jak wygląda zarządzanie wydajnością

Cykl zarządzania wydajnością obejmuje trzy etapy: wyznaczanie celów, rozmowę śródroczną oraz ocenę wyników.

Wyznaczanie celów stanowi ważny i fundamentalny pierwszy etap, ponieważ pozwala określić jasne oczekiwania, priorytety strategiczne oraz mierzalne wyniki dla pracowników. W marcu zakończyliśmy okres wyznaczania celów, a pracownicy z powodzeniem ustalili swoje cele dotyczące wyników oraz rozwoju w systemie LP CORE.

Wraz z nadejściem fazy śródrocznej w czerwcu i lipcu kierownictwo oraz pracownicy spotkają się, aby omówić postępy, wyzwania, ewentualne korekty celów oraz stopień, w jakim pracownicy odzwierciedlają wartości w swojej codziennej pracy. Faza końcowa rozpocznie się w listopadzie, kiedy to kierownictwo i pracownicy spotkają się, aby podsumować wyniki oraz sposób realizowania wartości w ciągu całego roku.

Budowanie dynamiki poprzez stały dialog

Jako że zarządzanie wydajnością trwa przez cały rok, dodatkowe wskazówki i wsparcie ze strony LP CORE pomogą pracownikom i kierownikom płynnie włączyć wyznaczanie celów oraz rozmowy dotyczące wyników do codziennej pracy. Rozmowy te kształtują sposób, w jaki zespoły postrzegają kwestie spójności, odpowiedzialności i rozwoju.

„Już teraz widzimy i słyszymy, jak zespoły mówią jednym głosem, ustalając swoje cele” – mówi Meaghan Njoroge, dyrektor ds. zarządzania talentami i komunikacji. „Kiedy nasi liderzy wyznaczają strategiczne priorytety biznesowe i przekazują je swoim zespołom, pracownicy zyskują lepsze wytyczne i spójność przy ustalaniu własnych celów. Ustalenie celów stanowi następnie punkt wyjścia do rozmów na temat wyników w ciągu całego roku i, miejmy nadzieję, doprowadzi do bardziej produktywnych rozmów między pracownikami a kierownictwem na ten temat”.

Wspólny język i jasno określone priorytety sprawiają, że zarządzanie wydajnością staje się coraz istotniejszym elementem naszego sposobu pracy – oraz sposobu, w jaki realizujemy wartości spółki Leggett & Platt. Patrząc w przyszłość, nieustannie skupianie się na otwartym dialogu, rozwoju i informacji zwrotnej zapewni nam budowanie silnych zespołów oraz wspieranie długoterminowego sukcesu w całej organizacji.

Wyznaczanie celów

1 lutego do 31 marca

Rozmowa śródroczna

1 czerwca do 31 lipca

Ocena wyników

1 listopada do 31 stycznia

Nasze zaangażowanie na rzecz bezpieczeństwa: inicjatywy na rok 2026

W Leggett & Platt stawianie ludzi na pierwszym miejscu to coś więcej niż tylko wartość – to podstawa wszystkiego, co robimy. Punktem wyjścia jest bezpieczeństwo. W 2026 roku robimy ważny krok naprzód, ujednolicając nasze podejście we wszystkich lokalizacjach poprzez pięć jasnych, wspólnych zobowiązań, których celem jest zapewnienie bezpieczeństwa każdemu pracownikowi na co dzień.

Praca ta wpisuje się również w szerszy cel: stworzenie światowej klasy programu w zakresie środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa (BHPiŚ).

„Wszystkie organizacje światowej klasy opierają się na wspólnym zaangażowaniu na rzecz bezpieczeństwa”

– mówi Tim Budrick, Wiceprezes ds. Środowiska, Zdrowia, Bezpieczeństwa i Zrównoważonego Rozwoju (ang. skrót EHS&S). „Te pięć zobowiązań to sposób na zapewnienie spójności w naszych zespołach”

Zobowiązania te powstały w wyniku trzyletniego przeglądu zdarzeń w całej spółce oraz analizy obszarów wymagających poprawy. Łącznie odzwierciedlają one obszary, na których powinniśmy się najbardziej skupić, kontynuując wzmocnienie naszego podejścia do bezpieczeństwa oraz budując bardziej spójną i proaktywną kulturę organizacyjną. Pięć zobowiązań dotyczących bezpieczeństwa koncentruje się na najczęstszych przyczynach zdarzeń i zostało opracowanych jako codzienne działania, które pracownicy mogą realizować na bieżąco.

Nasze zobowiązania w zakresie bezpieczeństwa



Należy zaprzestać wykonywania niebezpiecznych czynności: Należy przerwać wykonywanie zadań, które wydają się niebezpieczne lub w przypadku braku odpowiedniego przeszkolenia. Przed kontynuowaniem należy zgłosić problem i poprosić o pomoc.



Wózki widłowe: Urządzenie może być eksploatowane wyłącznie przez osoby przeszkolone i upoważnione. Należy przestrzegać wszystkich procedur bezpieczeństwa.



Zgłaszanie zdarzeń i sytuacji potencjalnie wypadkowych: Należy niezwłocznie zgłaszać wszelkie zdarzenia, niebezpieczne sytuacje oraz sytuacje potencjalnie wypadkowe. Każde zgłoszenie pomaga zapobiegać przyszłym urazom.



Należy przestrzegać procedur blokowania i oznakowania (Lockout/Tagout, LOTO):

Należy zawsze upewnić się, że maszyny są wyłączone i zablokowane. Nigdy nie wolno omijać osłon maszyn i urządzeń zabezpieczających.



Należy unikać zawieszonych ładunków: Grawitacja nigdy nie daje odpocząć. Należy trzymać się z dala od zawieszonych ładunków i zapewnić bezpieczeństwo w strefach pracy podczas operacji podnoszenia.

Każde zobowiązanie opiera się na prostych zasadach typu „będę” i „nie będę”, co pomaga pracownikom podejmować bezpieczne decyzje w ciągu dnia.

Stworzenie światowej klasy programu BHPiŚ to coś więcej niż tylko poprawa wskaźników – oznacza to również zmianę sposobu myślenia o bezpieczeństwie i większe zaangażowanie w tę kwestię. Sukces mierzy się nie tylko spadkiem liczby wypadków, ale także tym, jak aktywnie pracownicy angażują się w działania na rzecz bezpieczeństwa, począwszy od zgłaszania zagrożeń, poprzez udział w proaktywnych programach, aż po stosowanie narzędzi wizualnych, które utrwalają bezpieczne zachowania.

Proces wdrażania rozpoczął się tej wiosny od globalnej premiery, której towarzyszyły plakaty, szkolenia oraz materiały w lokalnych językach. Dodatkowe narzędzia, w tym dostosowany do urządzeń mobilnych system zgłaszania incydentów, ułatwią pracownikom udział w programie.

To pierwszy krok na długiej drodze. Koncentrując się na jasnych, wspólnych oczekiwaniach i budując silną kulturę bezpieczeństwa, wspólnie zbliżamy się do stworzenia światowej klasy programu BHPiŚ.

Przedstawiamy naszego nowego wiceprezesa ds. EHS&S

Od momentu zatrudnienia w spółce Leggett & Platt jesienią ubiegłego roku Tim Budrick koncentruje się na poprawie poziomu bezpieczeństwa w całej spółce. Jako wiceprezes ds. EHS&S kieruje strategią i programami, które mają na celu zapewnienie bezpieczniejszej i bardziej spójnej działalności w ramach naszej globalnej sieci.

Tim posiada ponad 30-letnie doświadczenie w dziedzinie BHPiŚ i zdobyte w międzynarodowych korporacjach, takich jak Bombardier, Owens Corning i United Technologies. Jego priorytety są jasne: uczynienie BHPiŚ podstawową wartością spółki, wzmocnienie programów we wszystkich zakładach oraz dalsze dążenie do zerowej liczby wypadków i zerowej ilości odpadów trafiających na wysypiska. Koncentruje się również na uczynieniu z Leggett & Platt światowej klasy organizacji w zakresie BHPiŚ – takiej, którą inni traktują jako wzór do naśladowania.



Tim Budrick

„To, co mierzymy, jest dla nas ważne” – mówi Tim. „EHS&S stanowi podstawę działalności spółki Leggett”



Hanes Medical:

Jak przekształcić szansę w nową ścieżkę rozwoju

Od ponad wieku firma Hanes słynie ze swojej wiedzy specjalistycznej w dziedzinie tekstyliów. Obecnie ta tradycja ewoluje w nieoczekiwany i znaczący sposób.

To, co zaczęło się jako doraźne rozwiązanie w czasie pandemii COVID-19, przerodziło się w coś znacznie większego: Hanes Medical, nowe przedsięwzięcie wprowadzające innowacyjne rozwiązania firmy w zakresie tkanin w sektorze opieki zdrowotnej.

W szczytowym momencie pandemii firma Hanes miała już niewielki udział w rynku zastosowań medycznych, dostarczając materiały włókninowe do produkcji masek ochronnych. Wraz z gwałtownym wzrostem popytu na środki ochrony osobistej zespół szybko zaczął wspierać klientów, którzy przestawili swoją działalność na produkcję masek i fartuchów. Doświadczenie to ujawniło nie tylko skalę potrzeb, ale także szansę na stworzenie czegoś, co przetrwa dłużej niż trwający kryzys.

Okazja ta zrodziła się w wyniku prostej prośby. Klient zapytał, czy firma Hanes mogłaby wyprodukować prostokątny kawałek włókniny. Rozwiązaniem okazało się opakowanie do sterylizacji – kluczowy element służący do utrzymania sterylności narzędzi i materiałów medycznych.

Zespół szybko dostrzegł długoterminowy potencjał tego rozwiązania. Jednocześnie zdał sobie sprawę z jego złożoności. Opakowanie do sterylizacji jest wyrobem medycznym klasy II, co wymaga uzyskania zezwolenia FDA, co z kolei zapoczątkowało wieloletni proces rygorystycznych badań przeprowadzanych we współpracujących laboratoriach i przy udziale konsultantów.

W trakcie prac pojawiła się kolejna szansa. Firma Hanes natrafiła na produkt przeznaczony do porządkowania narzędzi chirurgicznych podczas sterylizacji, wykonany z jej włókniny i wyposażony w zintegrowane kieszenie zapewniające bezpieczeństwo narzędzi. Produkt ten stał się Steri-Pocket – pierwszym produktem wprowadzonym na rynek przez Hanes Medical.

Ponieważ produkt Steri-Pocket nie wymagał zatwierdzenia przez FDA, zespół mógł szybko wejść na rynek, nawiązać relacje z klientami i zacząć nabierać rozpędu. To międzyoddziałowe przedsięwzięcie opierało się na

szerokim spektrum wiedzy specjalistycznej, przy udziale specjalistów z działów sprzedaży, operacyjnego oraz branży medycznej, których wspólne doświadczenie pomogło przyspieszyć nawiązanie współpracy ze szpitalami i dystrybutorami oraz przygotować firmę do dalszego rozwoju.

Obecnie firma Hanes Medical koncentruje się na dostarczaniu produktów dla oddziałów sterylizacji (*Sterile Processing Departments, SPD*) oraz środowisk chirurgicznych. Obecna oferta obejmuje produkt Steri-Pocket, a także opakowania do sterylizacji, wkłady do tac oraz inne produkty przeznaczone dla oddziałów sterylizacji, które są obecnie w fazie rozwoju. Patrząc w przyszłość, zespół bada możliwości wprowadzenia innowacyjnych rozwiązań, takich jak oddychające, zapewniające chłód fartuchy oraz osłony twarzy.

Podstawą działalności firmy Hanes Medical jest wieloletnie doświadczenie w dziedzinie tkanin.

„Nasza wiedza na temat tkanin to nasz tajny sposób na sukces”

– mówi Derek Cooperberg, wiceprezes Hanes Industries. **„Dzięki tej wiedzy możemy od razu konkurować na rynku, który jest dla nas zupełnie nowy, a także pomagać w rozwiązywaniu problemów, z którymi inni konkurenci nie potrafią sobie poradzić z powodu braku odpowiedniej wiedzy”**

Ta wiedza specjalistyczna – oraz zdyscyplinowane podejście do wejścia na rynek regulowany – wspierają również szerszą strategię spółki Leggett & Platt w zakresie innowacji i długoterminowego wzrostu. Hanes Medical stanowi świadomy krok w kierunku sektora charakteryzującego się stałym popytem, napędzanym starzeniem się społeczeństwa i rosnącymi potrzebami w zakresie opieki zdrowotnej. Działalność ta jest budowana z myślą o stabilnym wzroście i długoterminowym sukcesie.

W perspektywie długoterminowej sukces firmy Hanes Medical oznacza poszerzenie oferty produktowej, zacieśnianie relacji z klientami oraz nieustanne doskonalenie się.

„Ilość tkanin wykorzystywanych w branży medycznej jest oszałamiająca” – mówi Derek. „Daje nam to realną szansę na rozwój przez wiele kolejnych lat”

