

Wie Party City seinen Mitarbeitenden Freude bereitet

Die Chief HR Officer von Party City erzählt, wie mehr Auswahl dazu beiträgt, die Resilienz zu fördern und die Zusammenarbeit zu verbessern.

🕒 Lesen 6 Minuten

Geburtstag, Hochzeit, Schulabschluss – Party City kümmert sich darum, Menschen unvergessliche Erlebnisse zu bereiten und möchte gleichzeitig erreichen, dass auch die eigenen Mitarbeitenden positive Erfahrungen bei der Arbeit machen. Denn das übergeordnete Ziel von Party City ist, „Freude zu bereiten“. Party City ist der führende Anbieter im Bereich der Produkte für Feiern und Partys im Einzelhandel und ist überzeugt, dass Gutes passiert, wenn wir uns die Zeit nehmen, miteinander in Kontakt zu treten.

Dr. Tracy Brower, Vice President of Workplace Insights bei Steelcase, sprach mit Denise Kulikowsky, Chief Human Resources Officer bei Party City, über sich ändernde Erwartungen der Angestellten und darüber, wie die Personalabteilung dazu beiträgt, den Menschen in ihrem Unternehmen mehr Auswahl zu bieten über die Aktivierung von Menschen, Räumen und die Nutzung entsprechender Richtlinien.

Dr. Tracy Brower: Wie hat sich Ihre Sicht auf den Arbeitsplatz und die Atmosphäre dort in den letzten Jahren verändert?

Denise Kulikowsky: Was sich für mich am meisten geändert hat, ist meine Sichtweise auf Zusammenarbeit. Früher war es für mich selbstverständlich, persönlich zusammenzuarbeiten und somit die Möglichkeit zu haben, Vertrauen aufzubauen, miteinander in Kontakt zu treten, andere zu coachen und zu betreuen. Es war mir einfach nicht mehr so bewusst, wie viel von der persönlichen Zusammenarbeit abhängt.

Wir haben versucht, hybrid zu arbeiten. Ich finde es immer noch großartig zu sehen, welche Energie und welche Verbundenheit entsteht, wenn die Leute zusammen im Büro sind.

Jedes Mal, wenn ich im Büro bin, kommen Leute vorbei und sagen kurz Hallo. Und wow, gerade in diesen Momenten scheint es immer große Fortschritte zu geben!

Ein weiterer Aspekt, über den ich mir viele Gedanken mache, ist, den Mitarbeitenden Auswahl zu bieten und unsere Teammitglieder dabei zu unterstützen, die Ergebnisse, die sie erzielen wollen, damit in Einklang zu bringen, wie und wo sie arbeiten. Führungskräfte, die das Arbeitsumfeld für sich und ihre Team individuell gestalten, erzielen bessere Ergebnisse. Es ist sehr wichtig, den ganzen Menschen ganzheitlich zu betrachten und nicht nur den „Arbeiter“ zu sehen.

TB: Was passiert, wenn man sich bewusst bemüht, persönliche Kontakte zu ermöglichen?

DK: Wenn die Menschen einander persönlich gegenüber stehen, entstehen ganz andere Möglichkeiten für Coaching und Mentoring. Gespräche erhalten eine ganz andere Gewichtung, die über den Bildschirm nicht entsteht. Die Umstellung auf hybrid ist wichtig, denn wir sollten bewusst entscheiden, wo, wann, mit wem und warum wir arbeiten. Wir sollten uns auch genau überlegen, wie wir das Beste aus unserem Arbeitsalltag herausholen können. Wenn wir bewusst entscheiden, persönlich anwesend zu sein, sind wir nicht nur effektiver, sondern auch effizienter. Das wiederum resultierend in mehr Zeit und Raum für alle.

TB: Inwiefern haben sich auch die Erwartungen der Arbeitnehmenden verändert?

DK: Das Verhältnis zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern hat sich von Grund auf verändert. Die Angestellten erwarten jetzt Auswahl. Ich glaube, in der Vergangenheit haben sie sich über ein Auswahlangebot gefreut, jetzt verlangen sie es jedoch. Es hat sich gezeigt, dass so viele neue Wege zu arbeiten und welche Arbeitsorte man wählt, funktionieren. Man kann heute nicht mehr einfach sagen „Oh, Sie können nicht von zu Hause aus arbeiten.“ Das ist einfach nicht mehr zeitgemäß, denn es hat sich gezeigt, dass die Arbeit von zu Hause aus effektiv sein kann. Unternehmen führen jetzt Anpassungen durch, um den Angestellten mehr Auswahl zu bieten.

Abgesehen davon, erwarten die Mitarbeitenden jetzt, dass sie im Unternehmen mehr Gehör finden. Sie wollten immer ein Mitspracherecht haben, aber jetzt gibt es eine neue Offenheit, Bereitschaft und das Bewusstsein, dass die Meinung der Angestellten wichtig und entscheidend ist. Wenn man sich mit den Mitarbeitenden darüber austauscht, wie sie sich fühlen und welche Bedürfnisse sie haben, ist das sowohl für die Angestellten als auch für das Unternehmen eine Win-Win-Situation.

Der Steelcase Fachhändler dancker arbeitete eng mit Party City zusammen, um einerseits Räume zu schaffen, die dazu beitragen, dass Menschen miteinander in Kontakt treten, andererseits aber auch Räume zur Einzelarbeit mit zusätzlicher Privatsphäre und zum Rückzug anzubieten.

TB: Können Sie uns einige der wichtigsten Probleme, mit denen Sie sich befassen nennen? Sowohl aus dem geschäftlichen Bereich als auch, was menschliche Aspekte angeht?

DK: Im Moment gibt es in unserem Land eine Vielzahl an politischen und menschenrechtlichen Diskussionen. Dazu kommen einige große globale Ereignisse, die viele unserer Mitarbeitenden tagtäglich auf irgendeine Art und Weise betreffen. Wir bemühen uns, unterstützend und feinfühlig vorzugehen, damit sich unsere Angestellten respektiert und angenommen fühlen und das Gefühl haben, dass sie zu uns gehören.

Ein anderes wichtiges Geschäftsthema ist, dass wir uns als Unternehmen immer noch im Wandel befinden. Diese Transformation hat mit dem Beginn der Pandemie eingesetzt. Es gibt hierbei keinen ausgereichten Plan dazu, was wir tun, und das sowohl in Bezug auf die Geschäftsstrategie als auch in Bezug auf die Perspektive der Mitarbeitenden. Ein Unternehmen zu transformieren ist eine riesige Herausforderung, und obwohl es auch unglaublich lohnend ist, ist es dennoch auch harte Arbeit. Wenn man bedenkt, dass der Beginn der Pandemie bereits zwei Jahre zurückliegt und die zuvor erwähnten politischen, wirtschaftlichen und menschenrechtlichen Probleme hinzukommen, sind die Menschen zu einem gewissen Grad erschöpft – körperlich, geistig und/oder emotional. Als Menschen ist es essenziell für uns, dass wir füreinander sorgen, damit jede/r von uns sowohl bei der Arbeit als auch im Privatleben die besten Rahmenbedingungen hat.

Resilienz hat viele unterschiedliche Facetten, mit denen wir uns jetzt befassen und die wir den Mitarbeitenden näher bringen möchten. Wir fördern und leiten einen offenen Dialog zu Resilienz, Wellness und Energiemanagement.

TB: Wie hängen Personal- und Unternehmensfragen mit dem Ort zusammen?

DK: Wir sind gerade dabei, unsere vier Unternehmensstandorte an einen einzigen Ort zu verlagern. Wir wollten damit unsere Organisation zusammenführen und integrieren. Bei der Planung und der Umsetzung unserer neuen Räumlichkeiten spielten viele der bereits erwähnten Themen eine Rolle: Zusammenarbeit, Resilienz und Zugehörigkeit. Wir haben offene Arbeitsumgebungen, geschlossene Arbeitsräume, Besprechungszimmer, Wellness- und Meditationsräume geschaffen. Alle sind funktional gestaltet und komfortabel eingerichtet.

Wir sind zwar noch nicht eingezogen, hoffen aber, dass wir die einzelnen Arbeitsbereiche so gestaltet haben, dass die Mitarbeitenden, die ruhige Räume zur Konzentration benötigen, diese auch finden. Andere Mitarbeitende mögen die Energie der Menschen, die sie umgeben. Manch einer hat sich an den Komfort, den das eigene Zuhause bietet, gewöhnt. Für uns ist es der Raum also auch eine Angelegenheit für die Personalabteilung. Wir möchten den Angestellten das Gefühl geben, dass sie dazugehören und sie an einem Ort arbeiten, an dem sie produktiv sein und sich wohl fühlen können. Es gibt keine Einheitslösung mehr, die für alle eingesetzt werden kann und wir möchten unsere Räumlichkeiten einladend gestalten und moderne Arbeitsweisen ermöglichen.

Denise M. Kulikowsky ist seit November 2018 Chief Human Resources Officer bei Party City Holdings Inc. Bevor Sie zu Party City kam, war Denise Kulikowsky von 2015 bis 2018 Vice President of Global Human Resources für den Estee Lauder Konzern. Davor hatte Denise Kulikowsky einige wichtige leitende Positionen im Personalwesen bei Gap Inc. Denise hat einen Bachelor-Abschluss in Psychologie von der Fordham University und einen Master im Bereich Counselling der University of Pennsylvania.
