

ARBEITEN BEI WIRDESIGN

Tschüss, Chef.

Bei wirDesign wurden Hierarchie-Ebenen abgeschafft – und New-Work-Prinzipien etabliert



wirDesign: 1982 während einer gemeinschaftlichen Studienfahrt von acht HBK-Studenten in Paris gegründet – heute eines der führenden Identity- und Corporate-Design-Büros Deutschlands. Mehr als 70 Mitarbeiter arbeiten an den beiden Standorten in Berlin und Braunschweig an Branding-, Design- und Kommunikations-Projekten für regional bis international agierende Unternehmen. Das tun sie: frei von Hierarchien.



Das Wetter ist gut?
Ab zum See.

„Neue Erfolge entstehen nur, wenn jeder Mitarbeiter sein volles Potenzial ausschöpfen kann und möglichst viele gute Ideen entstehen“, erklärt Andreas Schuster, Geschäftsführer von wirDesign. Regeln, Anträge, Genehmigungen, Einschränkungen, Zuständigkeiten und Abteilungsgrenzen – kurz: hierarchische Strukturen – seien dabei sicherlich nicht die ideale Atmosphäre für Kreativität. „Im Gegenteil, die Zusammenarbeit auf Augenhöhe über Team- und Unternehmensgrenzen hinweg, ein ständiger, fairer, offener Wettstreit um die beste Lösung für das gemeinsame Projekt erbringen die besten Ergebnisse“, so Schuster. Deshalb entschieden sich die Gründer und Inhaber von wirDesign bereits im Jahr 2014, auf Hierarchien konsequent zu verzichten und eine sich selbst steuernde Organisation mit kleinen, eigenverantwortlichen und gleichberechtigten Teams zu ermöglichen.

„Flippen ist niemals zu Ende“

Freilich keine Veränderung per Kippschalter. Zunächst wurde gemeinsam mit Niels Pfläging, einem absoluten New-Work-Guru, begonnen, die Arbeit nicht hierarchisch zu organisieren. „Wichtig hierbei war der zehnköpfige von besonders Interessierten gebildete Steuerkreis, der die Vorschläge ausarbeitete und eine konstruktive Diskussion mit allen Mitarbeitern führte“, schildert Personalerin Silke Parnack. In Tandemgesprächen wurden Ideen diskutiert – und Feedback eingeholt. Nach rund einem halben Jahr standen elf Prinzipien fest, nach denen sich wirDesign seither organisiert. Schuster erläutert: „Diese Prinzipien ermöglichen jedem Mitarbeiter maximalen Freiraum, sofern Verantwortung gewünscht und übernommen wird. Das gilt nicht nur für die Kundenbeziehung inklusive Termin- und Preisabsprachen, sondern auch für das Arbeitsumfeld und die Weiterentwicklung von wirDesign. In dem Prozess wurde die Idee der Flips erlernt und umgesetzt. Flippen ersetzt den klassischen Veränderungsprozess, den sich viele wie eine gut geplante Reise mit einem festen Ziel vorstellen. Ein Flip dagegen ist eine kleine Verbesserung, eine neue Idee einfach und schnell ausprobiert. Flippen ist niemals zu Ende.“

⊗ Mit dieser Philosophie könne sich ein Unternehmen schneller und besser an die immer komplexer werdenden Märkte und Kundenwünsche anpassen und so mehr Erfolg generieren. Der Erfolg ist messbar: Lagen die Wachstumsraten und die Profitabilität vor den Flips bei drei bis fünf Prozent, so liegen sie heute bei zehn Prozent. Mehr noch: **Innerhalb von zwei Jahren konnte der Umsatz um 20 Prozent gesteigert werden, unproduktive Stunden wurden um 12 Prozent reduziert.**

Keine Regeln – sondern Prinzipien

Heute sind unter dem wirDesign-Dach acht sich selbst steuernde Teams tätig, mit festen Kunden, aber wechselnden Projektverantwortlichen, je nach Expertise, die eine Aufgabe verlangt. Die Teams kalkulieren ihre Leistungen und deren Preis eigenständig, aber nicht aus dem hohlen Bauch. „Es gilt das Konsultationsprinzip“, merkt der Geschäftsführer an. **Entscheidungen fallen, nach dem Konsultations-Prinzip, bei dem jeweils der Kollege mit dem größten Fachwissen befragt werden soll.** ➤

Die Verteilung von Neukunden findet derweil transparent und im Dialog mit Vertretern der einzelnen Teams statt. Parnack: „Es bilden sich wechselnde Kundenunits, in denen die Kollegen unterschiedliche Rollen einnehmen.“ Und sie unterstreicht: **„Wir richten uns nicht nach Regeln, sondern nach gemeinsamen Prinzipien.“**

⊗ Noch fühlt sich die konsequente Ausrichtung auf den Markt, die Kundenwünsche und die Ausschöpfung aller Mitarbeiter-Potenziale und ein Arbeiten ohne Chefs für viele Mitarbeiter neu an. **„Der Spaß daran, aktiv zu gestalten und auszuprobieren, wird aber immer größer und die Verlustangst durch die – vermeintliche – Sicherheit hierarchischer Strukturen verschwindet“**, ergänzt die Personalerin. Wenn wirDesign sich heute bei einem potenziellen Schatzsucher – so nennt wirDesign seine Mitarbeiter – darum bewirbt, dass dieser eines der Teams verstärkt, ist immer häufiger die Organisation das entscheidende Argument.

⊗ Das gilt auch für Svenja Bartholl. Die gebürtige Hamburgerin wollte nach einem Studium an der Ostfalia eigentlich zurück in Richtung Hansestadt, schrieb schon fleißig Bewerbungen. „Dann hörte ich über eine Freundin von einer Agentur, in der ich quasi ohne Hierarchien arbeiten könne“, erinnert sie sich. Die Beschreibung klang aufregend: spannende Projekte, neue Herausforderungen. „Ich habe mir damals eigentlich mal gesagt: nie wieder in eine Agentur“, lacht Svenja. Bereut hat sie ihre Entscheidung keinesfalls. Sie schätzt das Vertrauen und die Freiräume. **„Wir können uns selbst aussuchen, mit welchen Zeiten wir auf unsere Stundenzahl kommen, theoretisch könnte ich auch immer nur nachts arbeiten. Die Hauptsache ist, dass wir die Projekte voranbringen und die Kunden zufriedenstellen.“** Das Wetter ist gut? Ab zum See. Handwerker sind zu Hause? Kein Problem, einfach von zu Hause aus weitermachen. „Ich kann mir meine Zeit selbst einteilen, das ist ein wahnsinnig starker Vorteil“, so die Project Managerin.

Größtmöglicher Freiraum

Die Vorzüge zu schätzen weiß auch Marcus Morczinietz, Art Director Digital bei wirDesign. Er beschreibt: „Verantwortung kann es in zwei Varianten geben. Es gibt diese Art und Weise, wo ständig etwas bei dir abgekippt wird – dann ist es etwas sehr Unangenehmes, es verunsichert dich.

Wenn du aber in deinen Stärken die Möglichkeit bekommst, Verantwortung für Themen und Projekte zu übernehmen, dann beflügelt es dich.“ In der Agentur mit Sitz in Berlin und Braunschweig sei es die zweite Variante, Teams werden nach Stärken besetzt und den Mitarbeitern wird viel Freiraum gelassen, oder besser: der größtmögliche. Marcus genießt die flexiblen Arbeitszeiten, insbesondere auch als Vater. „Sollte es Angelegenheiten mit Kindertagesstätte oder Tagesmutter geben, kann ich einfach für ein paar Stunden losfahren und komme danach wieder. Oder arbeite im Homeoffice weiter. Das war mir von Anfang an wichtig – und ich freue mich darüber sehr.“ Ob er das aushandeln musste? Marcus lacht: „Das ist bei wirDesign selbstverständlich.“ Genauso wie die Tatsache, dass Überstunden abgebummelt werden können oder nach einer anstrengenden Woche freitags früher ins Wochenende gestartet wird. „Und wir alle gehen ohne schlechtes Gewissen nach Hause. Jeder Kollege weiß, dass es Tage gibt, wo man lange sitzt oder im Homeoffice zu tun hat.“

⊗ Gefahren wird natürlich nicht nur nach Hause, sondern neben Kundenterminen auch regelmäßig zum zweiten Standort Berlin. Svenja: „Wir tauschen uns wöchentlich über aktuelle Themen aus oder lernen schlicht neue Kollegen kennen.“ **Der Wissenstransfer sei wirDesign sehr wichtig: interne Fortbildungen, Workshops und weitere Veranstaltungen. Neben Impulsen von Kollegen kommen auch häufig Experten, etwa aus anderen Agenturen, ins Haus und geben Einblick etwa in Themen wie Influencer Marketing oder New-Work-Themen. Zu externen Weiterbildungen darf freilich auch gefahren werden.** „Dann haben wir den Schatzsuchertag, das Sommerfest, die Neujahrsfeier und die Movie-Night“, fügt Svenja hinzu. Die Gemeinschaft, sie steht im Vordergrund.

⊗ Apropos Schatzsucher. Marcus fasst zusammen: „Bei all den Freiräumen und der Eigenverantwortung ist es als Mitarbeiter wichtig, mit seinen Projekten und Themen selbst auf die Suche zu gehen. Du stellst dir deine Aufgaben selbst zusammen.“ Svenja schließt ab: „Nach Berlin in eine hippe Agentur gehen ist einfach. **Wer würde dabei auf den Gedanken kommen, dass in Braunschweig nicht nur eine der zehn wichtigsten Designagenturen Deutschlands sitzt – sondern damit vor allem auch ein spannender Arbeitgeber, der nicht nur über New Work diskutiert, sondern danach arbeitet?“**

↳ Falk-Martin Drescher

Das wir steht schon im Namen

