

fiNext en de energie van netwerken



Financiële dienstverlener fiNext is een organisatie die echt als netwerk van medewerkers georganiseerd is. Bij fiNext organiseren de medewerkers zichzelf in teams op de persoonlijke klik en het vakmanschap dat ze zoeken. fiNext's Fokke Wijnstra ('zeiler' staat er als functie op zijn kaartje) heeft geen behoefte aan management dat de synergie gaat organiseren.

Bij fiNext werken ongeveer 180 mensen die zich in circa 20 teams geformeerd hebben. En zo is het, want de fiNext-teams die de hogere financiële functies van klanten ondersteunen met consultancy en interim-managementdiensten hebben zich geheel zelf gegroepeerd. Medewerkers zoeken anderen op waarmee ze goed samen denken te werken en die over de kennis beschikken die zij op dat moment nodig hebben om het vraagstuk van de klant op te lossen.

Wijnstra: "De kracht van sociale innovatie is juist dat je dingen laat gebeuren. Het gaat om ontstaanbaarheid versus het idee van maakbaarheid waarbij van bovenaf op mechanische wijze afdelingen, business units en teams ingedeeld worden. Via de mechanische weg krijg je geen dynamiek in je organisatie, wel als je professionele mensen hun gang laat gaan. Je biedt ze het vertrouwen en de ruimte en ze bouwen netwerken van contacten over afdelingen heen en met relaties buiten het bedrijf."

Eigen keuzes

De filosofie van fiNext komt uiteraard niet uit de lucht vallen. De organisatie is voortgekomen uit een onderdeel van The Vision Web dat een aantal jaren geleden al opzien baarde in de IT wereld met zijn netwerkteams die hun eigen targets en salarissen bepaalden. Wijnstra: "Wij zijn met die filosofie verder gegaan. Ik was de cultuurmaker bij The Vision Web en fiNext is er een overtreffende trap van." Dat de medewerkers met elkaar keuzes maken over korte termijn omzettoelen dan wel langere termijn ontwikkeldoelen is volgens Fokke Wijnstra 'absoluut geen soft gebeuren.'

"Als je met elkaar keuzes maakt of je op korte termijn veel omzet uit klanten wilt halen, dan wel ervoor kiest om een deel van de opbrengst te investeren in een bepaalde scholing of competentie ontwikkeling dan spreek je elkaar daar ook op aan. Dat is verre van soft, eerder duidelijk en helder." Een organisatie dient volgens Wijnstra dan wel aan bepaalde voorwaarden te voldoen. "Aan de ene kant is dat een basis van groot onderling vertrouwen, aan de andere kant dient er sprake te zijn van volkomen transparantie. Alle informatie is toegankelijk, beschikbaar en inzichtelijk voor iedereen. We hebben een eigen bedrijfswiki waar medewerkers verhalen aan toevoegen, er zijn blogs en de financiële situatie van teams is te allen tijde in te zien. Iedereen kan nu in mijn agenda zien dat ik in Rotterdam met jou zit te praten. Is dat kwetsbaarheid? Nee. Niet als je van kracht uitgaat."

Geen HR-afdeling

fiNext heeft een minimale structuur. De cultuur en mindset zijn belangrijk en daarnaast zijn de behoeften, een goede ICT -infrastructuur, een pand dat volgens Wijnstra eerder een ontmoetingsplek is dan een kantoor en – last but not least – een heel goed managementinformatiesysteem. Fokke Wijnstra haast zich wel om erbij te vertellen dat een managementinformatiesysteem bij fiNext geen systeem is voor het management maar voor mensen om te kunnen managen.

Een HR-afdeling kent fiNext niet. De teams regelen hun werving, selectie en scholing zelf. Wijnstra: “Ik hoef me bij ziekte van een medewerker helemaal niet druk te maken om Arbo - regels, formulieren en voorschriften. De collega’s lossen dat zelf allemaal direct op.” Bij de werving van personeel zijn de advertenties van fiNext overigens niet heel afwijkend van die van collega’s uit de branche. “Of je bij ons past, blijkt al gauw uit de gesprekken. Mensen die hiërarchisch carrière willen maken, die kunnen beter ergens anders gaan werken. B aas kun je hier niet worden, wel een leider.”

Chaosdenken

Wijnstra zelf heeft grote affiniteit met zaken als chaosdenken en slow management. Het is dan ook niet verwonderlijk dat hij contacten heeft met KaosPilots, betrokken is bij de slow management beweging en zichzelf nauw verwant voelt met een Rijnlandse manier van organiseren. “Wie het weet mag het zeggen is een credo dat zeer op ons van toepassing is. Vakmanschap staat voorop. In onze filosofie zeggen we altijd: financiële dienstverlening? Hou het simpel. Haal management weg van de abstracte spreadsheet taal. Breng alles terug naar het gewone en de dagelijkse realiteit om vanuit je vakmanschap een klant te bedienen.”

En creativiteit in een organisatie ontstaat vanzelf wanneer je zaken los laat, meent Wijnstra. “In de dynamiek van het onverwachte wordt de creativiteit van mensen zichtbaar. Heb daar nou eens vertrouwen in en dan zie je voor je ogen wat sociale innovatie is.”