



Onze 5 overtuigingen




De weg naar succes heeft geen snelheidslimiet.

Wij vinden dat je iets beter gewoon goed kunt doen dan perfect en langzaam. **Door snel te bewegen** kunnen we dingen sneller opbouwen en sneller leren dan de rest. **In het zakenleven is snelheid belangrijk.** De meeste keuzes zijn te herstellen en herhaling maakt een idee vaak perfect. Door dingen snel te doen, krijgen we ook snel feedback. Dat leidt vaak tot een betere uitkomst dan wanneer we moeizaam plannen maken alleen maar om een plan te maken. We zijn namelijk een bedrijf met **een obsessie voor de ervaring van de klant.** We weten dat zelfs de kleinste dingen klantgericht moeten zijn en aan onze hoge standaard moeten voldoen.

Zo ziet dat eruit in de praktijk:

- Je bent iemand die zich meer richt op goede resultaten dan op het proces. Je houdt van actie, maakt makkelijk keuzes en overdenkt dingen niet. Je hebt altijd een eindeloze to-dolijst en vindt dat de pracht van snelle groei. De beste manier om snel door te kunnen, is door dingen af te maken. We baseren het succes van een dag op het aantal belangrijke dingen dat we van de lijst kunnen afstrepen.
- We beginnen elk project door snel te kijken of we alle relevante informatie hebben om actie te kunnen ondernemen. Als dat niet zo is, zoeken we die informatie en gaan we door.
- Als een klant iets dringend nodig heeft, sta jij meteen klaar. Titels zijn hier niet belangrijk. Iedereen wil en kan zijn armen uit de mouwen steken en het werk uitvoeren dat het hardste nodig is.
- Je kunt goed inschatten wat er op dit moment goed moet gaan en wat kan worden verbeterd in de toekomst.





Wij denken dat een grotere ambitie leidt tot **het afsluiten van die ongelooflijke deal**, de gedurfde eigenschappen en de bizarre groei die we zeker willen bereiken. Onze missie is ambitieus, onze doelen zijn ambitieus, **ons product is ambitieus**. Daarom nemen we mensen die aan die het idee dat iets niet mogelijk is weglachen en de wil en het lef hebben om **het alsnog te proberen**.

Zo ziet dat eruit in de praktijk:

- Onze mensen maken gedurfde targets of roadmaps waarmee ze hun collega's inspireren en hun teams motiveren om altijd nog een stapje verder te gaan.
 - Iedereen gelooft dat we een bedrijf aan het opbouwen zijn met een waarde van € 100 miljard. We implementeren tools, ontwikkelen processen en testen ons product op een manier die daarmee overeenkomt.
 - Omdat we slimme en ambitieuze mensen aannemen, heeft iedereen de autonomie en het mandaat om een verschil te maken. Als je denkt aan iets wat een positief verschil zal maken voor Flipdish, hoeft niemand jou toestemming te geven om ervoor te gaan.
 - Niemand is tevreden met de bestaande situatie. Mensen komen elke dag naar hun werk met het idee dat er altijd meer te doen is en dat geeft ze energie.
- 



**Mik op
de maan,
want zelfs
als je mist
beland
je tussen
de sterren.**



Jij bent het gemiddelde van de 5 mensen met wie je meeste omgaat.

Als je het gemiddelde bent van vijf mensen met wie je het meeste omgaat, kun je er maar beter voor zorgen dat **je collega's geweldig zijn**. Bij Flipdish leggen we de lat voor talent expres ontzettend hoog. We weten namelijk dat high performers worden gestimuleerd door andere high performers. Wij raken geïnspireerd en niet geïntimideerd als we mensen aannemen die **meer kunnen dan wijzelf** en, het belangrijkste, **het kan altijd beter!**



Zo ziet dat eruit in de praktijk:

- Je bent iemand die enorme hoeveelheden werk kan verzetten en we kunnen erop vertrouwen dat je sterke prestaties levert. Je bent niet bang voor ambiguïteit en kunt goede beslissingen nemen, zelfs onder hoge druk.
- High performers zijn niet bang voor een uitdaging. Sterker nog, ze houden van uitdagingen en weten dat het veel voldoening geeft om een moeilijke beslissing te nemen na een respectvol intellectueel debat.
- High performers gaan altijd een stapje verder. Als zij iets oplossen, is dat blijvend.
- Flipdishers leveren werk van hoge kwaliteit en zogen dat andere Flipdishers zich ook aan de hoogste standaard houden. We geloven niet in een lage lat of de kantjes ervan aflopen. We zijn trots op het geweldige en betekenisvolle werk wat we doen.





Het is het waard om HOT te zijn.

(Eerlijk, open en betrouwbaar
(Honest, Open en Trustworthy))



Stel je voor dat je ergens werkt waar **leidinggevenden aandachtig luisteren en iedereen wordt aangemoedigd een mening te hebben en deze te uiten**. Daarnaast is er wederzijds vertrouwen en vormt **respect de basis van alle werkrelaties**. Zo werkt Flipdish. Iedereen wordt aangemoedigd een mening te hebben en deze te uiten. Ook vormt onze verscheidenheid aan ideeën onze drijfveer.

Zo ziet dat eruit in de praktijk:

- We zijn open en direct en we zeggen wat we denken, ook als is dat een andere mening dan de rest. We beoordelen mensen niet om hun openhartigheid en we behandelen iedereen's mening met respect.
- Bij feedback gaan we rechtstreeks naar de bron. We zijn niet politiek en we gebruiken geen backchanneling om invloed uit te oefenen. We zeggen alleen dingen over andere Flipdishers die we ook tegen henzelf zouden zeggen.
- We delen informatie open en pro-actief en kiezen waar mogelijk voor openbare communicatiekanalen en zichtbaarheid. Zo zorgen we dat we volledig zijn afgestemd in de manier waarop we onze restaurantpartners helpen groeien.
- We werken op een ethische manier en voldoen aan de toezeggingen die we doen aan anderen. Er zijn geen uitzonderingen. We geven het toe wanneer we het mis hebben en nemen de volledige verantwoordelijkheid om te zorgen dat we onze fouten snel oplossen.
- We doen niet altijd alles perfect. Dat is onmogelijk. We groeien net zo snel als een vliegtuig dat probeert te vliegen als het bouwproces nog niet af is. We weten echter dat we open blijven, we vertrouwen onze copiloten en we werken hard. Daarom zullen we op een geweldige plek landen (en onderweg een hoop plezier beleven).



Flipdish staat op de eerste plaats bij het nemen van zakelijke beslissingen.



Flipdishers kiezen wat het beste is voor Flipdish en niet wat het beste is voor henzelf of voor hun team. Daarom geloven we niet in administratieve rompslomp of het tekenen van uitgebreid papierwerk. **Iedereen heeft volledige autonomie** om productkeuzes te maken, achter nieuwe accounts aan te gaan en risico's te nemen, op een manier waarop zij denken dat goed is. We belemmeren ons team niet met bekrompen regeltjes en micromanagement, omdat we erop vertrouwen dat de juiste beslissingen worden genomen en iedereen doet waarvan ze denken dat het **leidt tot het beste resultaat voor Flipdish**.

Zo ziet dat eruit in de praktijk:

- We hebben geen ego. We kiezen voor het beste idee, of dat nu wel of niet van onszelf is.
- Onze managers hebben de volledige verantwoordelijkheid voor P&L. Ze krijgen een budget -geen personeelsquotum- en hebben volledige autonomie om het geld te spenderen zoals zij denken dat goed is. Daar is geen verantwoording voor nodig.
- We zorgen dat onze mensen voldoen aan de hoogste standaard. Als we denken dat mensen niet voldoen aan deze standaard, nemen we eenvoudig de moeilijke beslissing om ze te vervangen door iemand die dat wel doet.
- De echte voortgang bestaat vaak uit de obstakels op de weg. Hieruit ontstaat daadwerkelijke groei. Als Flipdishers keuzes maken die positief zijn voor Flipdish, krijgen ze de ruimte om nieuwe dingen te proberen, te vallen en weer op te staan.

